

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

-----***-----

VŨ THỊ MINH NGUYỆT

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CÁC BỆNH VIỆN
TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ**

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

-----***-----

VŨ THỊ MINH NGUYỆT

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CÁC BỆNH VIỆN
TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN TIẾN HÙNG

Hà Nội - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan luận văn tốt nghiệp: “Phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế” là công trình nghiên cứu của bản thân. Những phần sử dụng tài liệu tham khảo trong luận văn đã được nêu rõ trong phần tài liệu tham khảo. Các số liệu và kết quả trong quá trình nghiên cứu là hoàn toàn do quá trình tìm hiểu và nghiên cứu của em, chưa được sử dụng trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Em xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về lời cam đoan này.

Hà Nội, ngày.... thángnăm 2023

Tác giả luận văn

Vũ Thị Minh Nguyệt

LỜI CẢM ƠN

Để có thể hoàn thành được khoá học Thạc sỹ chuyên ngành Quản trị nhân lực và hoàn thiện được Luận văn Thạc sỹ với Đề tài nghiên cứu “phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế”, em xin gửi lời cảm ơn tới các thầy, cô giáo trường Đại học Lao động - Xã hội, đã giảng dạy, hướng dẫn và tạo điều kiện cho em trong quá trình học tập và nghiên cứu tại trường.

Em trân trọng gửi lời cảm ơn và sự biết ơn sâu sắc đến TS. Nguyễn Tiến Hưng, thầy đã tận tình chỉ bảo, giúp đỡ, hướng dẫn em trong quá trình nghiên cứu và hoàn thiện Luận văn này.

Em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới Lãnh đạo và các anh chị đồng nghiệp tại cơ quan Bộ Y tế, tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế và gia đình đã tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ chuyên môn cũng như phối hợp trong việc tham gia khảo sát, cung cấp thông tin để em có thể hoàn thành Luận văn.

Mặc dù được sự chỉ bảo tận tình của các thầy cô giáo, sự giúp đỡ của các anh chị đồng nghiệp và bản thân đã rất cố gắng, nhưng Luận văn của em không tránh khỏi những thiếu sót. Em kính mong nhận được những ý kiến góp ý, chỉ bảo của các thầy, cô giáo và các bạn để em có thể hoàn thiện hơn.

Em xin trân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC.....	
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	I
DANH MỤC BẢNG.....	II
DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ	III
MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG BỆNH VIỆN CÔNG LẬP	10
1.1. Một số khái niệm.....	10
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực	10
1.1.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực.....	11
1.1.3. Khái niệm bệnh viện và bệnh viện công lập.....	13
1.1.4 Nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện	16
1.1.5. Phát triển nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện.....	18
1.2. Nội dung và các hoạt động phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện công lập.....	18
1.2.1. Đảm bảo về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện công lập	18
1.2.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện công lập	21
1.3. Các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện công lập	27
1.3.1. Tiêu chí về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực.....	27

1.3.2. Tiêu chí về chất lượng nguồn nhân lực.....	28
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện công lập.....	31
1.4.1. Các nhân tố bên trong	31
1.4.2. Nhân tố bên ngoài	34
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CÁC BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ	37
2.1. Tổng quan về các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	37
2.1.1. Giới thiệu các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	37
2.1.2. Đặc điểm công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	37
2.1.3. Cơ cấu tổ chức của đơn vị công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	38
2.1.4. Đặc điểm nhiệm vụ công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	39
2.1.5. Những yếu tố ảnh hưởng khi triển khai hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện.	41
2.2. Thực trạng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	43
2.2.1. Thực trạng nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế:	43
2.2.2. Thực trạng về số lượng nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	45
2.2.3. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	46
2.3. Thực trạng các hoạt động phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	54
2.3.1. Hoạch định nguồn nhân lực	54
2.3.2. Tuyển dụng nhân lực.....	55

2.3.3. Bố trí, sử dụng nhân lực	56
2.3.4. Đào tạo nhân lực	57
2.3.5. Giữ chân nhân viên giỏi	61
2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	62
2.4.1. Các nhân tố bên trong	62
2.4.2. Các nhân tố bên ngoài	66
2.5. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	69
2.5.1. Những kết quả đạt được	69
2.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân.....	72
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CÁC BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ	75
3.1. Mục tiêu và định hướng phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	75
3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	77
3.2.1. Hoàn thiện hệ thống hành lang pháp lý cho việc phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	77
3.2.2. Hoàn thiện hệ thống và chương trình đào tạo công tác xã hội trong bệnh viện.....	78
3.2.3 Nâng cao nhận thức về vai trò của phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện.....	78
3.2.4. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	79
3.2.5. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.	81

3.2.6. Hoàn thiện các chế độ chính sách, phúc lợi đối với nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	82
KẾT LUẬN	84
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	85
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CTXH	Công tác xã hội
BV	Bệnh viện
NNL	Nguồn nhân lực
KCB	Khám, chữa bệnh
NLD	Người lao động
PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Số lượng nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	46
Bảng 2.2: Tỷ lệ trình độ chuyên môn của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	50
Bảng 2.3: Tỷ lệ đánh giá về những khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện.....	52
Bảng 2.4: Đánh giá của lãnh đạo về việc năng lực của nhân viên công tác xã hội đáp ứng yêu cầu công việc tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	54
Bảng 2.5: Công tác hoạch định nguồn nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	55
Bảng 2.6: Bố trí nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	57
Bảng 2.7: Công tác đào tạo của các bệnh viện đối với nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	58
Bảng 2.8: Tỷ lệ tham gia các khóa đào tạo của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	59
Bảng 2.9: Chế độ chính sách đối với nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	62
Bảng 2.10: Thực hiện chế độ chính sách đối với nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	65
Bảng 2.11: Tổng hợp số lượng nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	70

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Tỷ lệ giới tính của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	47
Biểu đồ 2.2: Tỷ lệ về độ tuổi của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	48
Biểu đồ 2.3: Tỷ lệ về thâm niên công tác của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	49
Biểu đồ 2.4 Tỷ lệ về chuyên ngành đào tạo của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	51
Biểu đồ 2.5: Tỷ lệ đánh giá mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo với công việc được giao	52
Biểu đồ 2.6: Tàn suất thực hiện tuyển dụng nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	56
Biểu đồ 2.7: Kết quả đánh giá về sự phù hợp của các khóa đào tạo nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	60
Biểu đồ 2.8: Đánh giá yếu tố ảnh hưởng đến sự không phù hợp của các khóa đào tạo cho nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	60
Biểu đồ 2.9: Những khó khăn trong công việc của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế	63
Biểu đồ: 2.10: Thu nhập của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.....	64

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Các vấn đề xã hội trong mọi thời đại là hậu quả trực tiếp của quá trình phát triển kinh tế, xã hội. Kinh nghiệm trên toàn cầu cho thấy các vấn đề xã hội nảy sinh cũng giống như các căn bệnh của một thực thể xã hội. Các vấn đề đó chỉ có thể giải quyết được bằng những tri thức và phương pháp khoa học. Bởi vậy ngành công tác xã hội (CTXH) đã ra đời và phát triển như một ngành khoa học với việc ứng dụng các môn khoa học xã hội như: Tâm lý học, Xã hội học, Nhân chủng học, Kinh tế học ...vào những hoạt động cụ thể với từng cá nhân, từng nhóm xã hội để khắc phục các vấn đề nảy sinh trong đời sống xã hội.

Công tác xã hội trên thế giới đã xuất hiện từ hàng trăm năm trước. Tuy nhiên, ở nước ta, công tác xã hội mới được chính thức quan tâm từ năm 2010. Ngày 25/3/2010 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển nghề CTXH giai đoạn 2010-2020 trong đó xác định rõ mục tiêu, nội dung hoạt động nhằm phát triển CTXH trở thành một nghề ở Việt Nam.

Đối với ngành y tế, đặc biệt trong lĩnh vực khám chữa bệnh, CTXH góp phần quan trọng trong giải quyết những vấn đề bức xúc mà các bệnh viện hiện đang gặp phải như: sự quá tải bệnh viện, sự căng thẳng trong quan hệ giữa bác sỹ với bệnh nhân, áp lực về chăm sóc giảm nhẹ bệnh tật cho người bệnh, điều phối và cung cấp dịch vụ chăm sóc toàn diện cũng như tư vấn tâm lý, hỗ trợ các dịch vụ phi y tế cho bệnh nhân và người nhà bệnh nhân trong quá trình điều trị. Do tình trạng quá tải bệnh viện, đội ngũ nhân viên y tế không đủ cả về số lượng và chất lượng để thực hiện các chức năng chăm

sóc tinh thần và xã hội cho người bệnh hoặc nếu có thực hiện được thì cũng là những hoạt động hết sức rời rạc, không toàn diện.

Để góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ y tế và thực hiện Quyết định số 32/QĐ-TTg, ngày 15/7/2011, Bộ Y tế đã ban hành quyết định số 2514/QĐ-BYT về việc phê duyệt Đề án “Phát triển nghề công tác xã hội trong Ngành Y tế giai đoạn 2011-2020”. Đây là quyết định rất quan trọng nhằm cụ thể hóa Quyết định số 32/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ vào thực tiễn của ngành y tế góp phần giải quyết những nhu cầu bức thiết trong chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ nâng cao chất lượng dịch vụ với mục tiêu gia tăng sự hài lòng của người dân khi sử dụng các dịch vụ y tế. Tiếp theo đó, Bộ Y tế cũng đã ban hành Thông tư số 43/2015/TT-BYT quy định về hình thức tổ chức thực hiện nhiệm vụ CTXH trong bệnh viện.

Tiếp nối những kết quả đạt được của Đề án 32, ngày 25/01/2021 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 112/QĐ-TTg về Chương trình phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030.

Thực hiện Quyết định số 112/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 21/3/2022 Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số 712/QĐ-BYT về Kế hoạch thực hiện Chương trình phát triển công tác xã hội trong ngành y tế giai đoạn 2021-2030.

Qua hơn 10 năm triển khai, hoạt động công tác xã hội trong ngành y tế đã có những bước tiến vượt bậc, đóng góp không nhỏ trong việc nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân. Đến nay, 34/34 bệnh viện tuyến trung ương đã có Phòng hoặc Tổ công tác xã hội, trên 90% các bệnh viện tuyến tỉnh và bệnh viện/trung tâm y tế tuyến huyện đã thành lập được Phòng/Tổ CTXH. Cùng ngày, hoạt động CTXH càng trở thành thành tố không thể thiếu trong quy trình cung cấp dịch vụ khám chữa bệnh (KCB) của các bệnh viện (BV).

Mặc dù vậy, hoạt động CTXH trong BV ở nước ta hiện nay vẫn đang phải đương đầu với nhiều khó khăn, thách thức, đặc biệt là nguồn nhân lực. Hiện nay, đa số nhân viên CTXH trong các bệnh viện được điều chuyển từ các chức danh chuyên môn có sẵn trong bệnh viện (điều dưỡng, hộ lý, kế toán, hành chính ...), chưa được đào tạo bài bản, thiếu kinh nghiệm thực tế, thiếu kiến thức và kỹ năng làm việc. Hiệu quả hoạt động tại nhiều BV vì vậy chưa được như mong đợi. Một trong những lý do đó là hiện nay chương trình đào tạo của các cơ sở đào tạo CTXH chưa thống nhất, chưa xây dựng được chuẩn năng lực hành nghề cho nhân viên CTXH trong đó có nhân viên CTXH làm việc trong bệnh viện. Hiện nay, cả nước có hơn 70 trường đại học, cao đẳng tham gia đào tạo ngành CTXH, trong số này, chỉ có một trường đào tạo lĩnh vực CTXH trong bệnh viện.

Chính vì vậy, tác giả lựa chọn đề tài **Phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế** để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp để có được nguồn nhân lực công tác xã hội đủ năng lực đáp ứng được yêu cầu về phát triển hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện ngày càng chuyên nghiệp, hiệu quả.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Theo Galati, M., Wong, H., Morra, D., & Wu, R. (2011), CTXH trong bệnh viện có lịch sử phát triển từ cuối thế kỷ thứ 19, vào khoảng những năm 1880 ở Anh. Sau đó, CTXH trong bệnh viện được hình thành ở Mỹ vào đầu thế kỷ 20, năm 1905 khi những người y tá đến thăm bệnh nhân sau khi xuất viện và từ đó họ đã thấy được tầm quan trọng của việc hiểu rõ các vấn đề xã hội của bệnh nhân. Tại các nước phát triển ở Châu Âu, Châu Mỹ, Châu Úc... CTXH trong bệnh viện đã ngày càng chứng tỏ là một nghề không thể thiếu trong bệnh viện. Nhân viên CTXH tham gia vào các hoạt động của bệnh viện như một lực

lượng không thể thiếu bên cạnh đội ngũ y bác sĩ và điều dưỡng của bệnh viện [23].

Theo Parast, S.M., and B. Allai. (2014) trong nghiên cứu vai trò của công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe: nhân viên CTXH trong lĩnh vực y tế đặc biệt là trong các bệnh viện có vai trò đặc biệt quan trọng, họ sẽ là những người hỗ trợ đắc lực cho nhân viên y tế và người bệnh, thân nhân người bệnh trong suốt quá trình điều trị và phục hồi chức năng [25]. Đồng thời, nhân viên CTXH trong bệnh viện muốn hoàn thành tốt sứ mệnh của mình đòi hỏi phải hoạt động mang tính chuyên nghiệp. Trong khi các ngành nghề khác chỉ tập trung vào giải quyết một số khía cạnh nhất định hướng tới nhu cầu nhất thời của khách hàng như: Nhu cầu về nhà ở, về giáo dục đào tạo, về tăng thu nhập... thì vai trò quan trọng của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe là hỗ trợ người bệnh giải quyết tích hợp với cả ba khía cạnh bao gồm: bệnh nhân, hệ thống chăm sóc sức khỏe và cộng đồng. Theo WhitakerT, Weismiller and Clark & Wilson, (2006), tại Mỹ, nhân lực công tác xã hội làm việc trong lĩnh vực y tế chiếm tỉ lệ 50% nhân lực công tác xã hội của cả nước. Riêng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tâm thần, CTXH chiếm 60% nhân lực làm việc trong lĩnh vực này. Tại bệnh viện Mount Sinai – NewYork có hơn 600 nhân viên CTXH, một bệnh viện quân y tại tiểu bang South Carolina cũng có hơn 100 nhân viên CTXH. Có thể nói tại Mỹ CTXH có mặt ở mọi nơi của hệ thống y tế. Trong một cuộc khảo sát cho kết quả lĩnh vực chăm sóc sức khỏe là lĩnh vực thực hành phổ biến thứ ba (13%) của nhân viên CTXH, đứng sau sức khỏe tâm thần (37%) và trẻ em - gia đình (14%). Nghiên cứu cũng cho thấy Y tế là lĩnh vực hành nghề phổ biến thứ hai của nhân viên CTXH có bằng thạc sĩ. Phần lớn những người ở các cơ sở chăm sóc sức khỏe cho biết họ đã chuẩn bị tốt cho việc hành nghề CTXH bằng các bằng cấp chính qui (60%) và sau đại học (69%)

Đối với các công trình nghiên cứu tại Việt Nam, hiện nay chưa có nhiều nghiên cứu về việc phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội, đặc biệt là phát triển nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế.

Theo kết quả khảo sát của Bộ Y tế và tổ chức Unicef năm 2021 cho thấy hiện nay nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện chủ yếu là nhân viên y tế (bác sỹ, điều dưỡng, hộ lý) chuyển sang hoặc làm kiêm nhiệm, số lượng nhân viên được đào tạo công tác xã hội, đặc biệt là công tác xã hội trong y tế là rất ít. Kết quả nghiên cứu cho thấy có khoảng 38.31% các bệnh viện tham gia nghiên cứu có nhân viên chuyên trách chuyên trách. Tỷ lệ có nhân viên chuyên trách cao nhất ở các bệnh viện tuyến trung ương (80.65%) và thấp dần theo tuyến, thấp nhất ở tuyến quận/huyện với tỷ lệ 33.7 %. Nguồn nhân lực CTXH (bao gồm nhân viên chuyên trách, nhân viên kiêm nhiệm và cộng tác viên) tại các bệnh viện tăng lên rõ rệt qua từng năm trong giai đoạn từ 2016 đến 2020. Qua 4 năm từ 2016 đến 2020, số lượng nhân viên chuyên trách CTXH đã tăng gấp 2.76 lần, số lượng nhân viên kiêm nhiệm tăng gấp 2.4 lần và số lượng cộng tác viên tăng gấp 2.5 lần. Tổng nguồn nhân lực tăng 2.51 lần, từ 4203 người vào năm 2016 lên 10571 người vào năm 2020 (Nguồn: Bộ Y tế và tổ chức Unicef).

Về trình độ đào tạo của nhân viên chuyên trách CTXH, trình độ cao đẳng chiếm tỷ trọng cao nhất, tiếp đến là trình độ đại học và trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ ít nhất. Theo thời gian có thể thấy tỷ lệ nhân viên chuyên trách CTXH có trình độ đại học có xu hướng tăng trong khi tỷ lệ có trình độ cao đẳng có chiều hướng giảm dần. Cụ thể từ năm 2016 đến năm 2020, tỷ lệ nhân viên chuyên trách có trình độ đại học tăng từ 26.73% lên 42.24%; tỷ lệ nhân viên chuyên trách có trình độ trung cấp cao đẳng giảm từ 65.65% xuống 50.28%; tỷ lệ sau đại học ổn định ở mức xấp xỉ 7.5%. Về học vấn của nhân viên kiêm nhiệm CTXH, nhìn chung trình độ đại học chiếm tỷ trọng cao nhất,

tiếp đến là trình độ trung cấp và ít nhất là trình độ sau đại học. Từ năm 2016 đến năm 2020, tỷ lệ nhân viên kiêm nhiệm có trình độ đại học tăng từ 48.81% lên 52.77%; tỷ lệ nhân viên kiêm nhiệm có trình độ trung cấp/cao đẳng giảm từ 44.8% xuống 39.58%; tỷ lệ sau đại học ở mức 7.39%. (Kết quả nghiên cứu của Bộ Y tế và tổ chức Unicef, 2021).

Bên cạnh đó, có một vài nghiên cứu nhỏ về nhân lực công tác xã hội tại các đơn vị cụ thể như nghiên cứu tại bệnh viện Nhi Trung ương (2015), tác giả Nguyễn Thị Huệ, nhân viên CTXH tại bệnh viện Nhi Trung ương vẫn còn nhiều khó khăn khi thực hiện vai trò của mình, khó khăn lớn nhất là thiếu nguồn nhân lực, số lượng nhân viên CTXH còn ít, chưa đáp ứng được nhu cầu của nhiều nhóm đối tượng.

Qua các kết quả nghiên cứu cho thấy, đa số các Phòng/Tổ CTXH của các bệnh viện có nguồn nhân lực CTXH nhưng còn hạn chế về số lượng và mặt chất lượng so với chuẩn quốc tế. Nguồn nhân lực làm CTXH chủ yếu là các điều dưỡng, nhân viên y tế hoặc từ các chuyên ngành khác. Đặc biệt số lượng nhân lực có trình độ chuyên môn CTXH còn hạn chế so với chuẩn quốc tế. Đối với số lượng người thuộc phòng CTXH, ở các bệnh viện không có một định mức quy định số lượng người cho phòng CTXH cụ thể nên số người thuộc phòng CTXH của các bệnh viện rất khác nhau. Nhân viên CTXH, là một thành phần trong ê kíp cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe, đưa ra đánh giá và các can thiệp thích hợp để hỗ trợ bệnh nhân đạt được sự phục hồi tối ưu giúp hòa nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống. Việc phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện là một nhiệm vụ quan trọng.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực trong các bệnh viện công lập từ đó đề xuất giải pháp phát triển

nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

Hệ thống hóa các vấn đề về phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Thực trạng nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Đề xuất giải pháp phát triển nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Phạm vi nghiên cứu:

Phạm vi nội dung: Phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Phạm vi không gian: Lựa chọn các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Phạm vi thời gian: Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế giai đoạn 2018-2022 và đề xuất giải pháp cho giai đoạn 2024 -2028.

5. Phương pháp nghiên cứu

- *Phương pháp thu thập dữ liệu:*

+ Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp:

Số liệu thứ cấp được thu thập thông qua nguồn tài liệu của Bộ Y tế và của các bệnh viện cụ thể như: Báo cáo tổng kết hàng năm của các bệnh viện và của Bộ Y tế, dựa trên các số liệu thống kê về hoạt động sử dụng nhân lực, tình hình tuyển dụng, tiền lương để phục vụ cho đề tài. Ngoài ra các thông tin thứ cấp còn được tác giả thu thập qua sách, báo, tạp chí và internet...

+ Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp:

Dữ liệu sơ cấp là thông tin thu thập được thông qua bảng câu hỏi trong phiếu điều tra nhằm thu thập thông tin cho việc đánh giá của cán bộ quản lý về phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội của các bệnh viện.

Đối tượng điều tra: Lãnh đạo Bệnh viện, các phòng chức năng và nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện.

Mẫu điều tra:

+ Đối với Lãnh đạo bệnh viện, lãnh đạo khoa/phòng: tiến hành khảo sát cán bộ quản lý các cấp tại 34 bệnh viện (tác giả gửi 72 phiếu khảo sát và thu về được 65 phiếu trả lời khảo sát).

+ Đối với nhân viên công tác xã hội: Để đánh giá các chế độ, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực tác giả tiến hành khảo sát tất cả nhân viên đang làm công tác xã hội tại 34 bệnh viện trực thuộc các bệnh viện (tác giả đã gửi 350 phiếu khảo sát và thu về được 316 phiếu trả lời khảo sát).

Địa điểm khảo sát: Các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Cách thức điều tra: Sử dụng phương pháp điều tra thông qua bảng câu hỏi điều tra gửi bằng email, gửi phiếu điều tra trực tiếp đến đối tượng điều tra.

- *Phương pháp xử lý dữ liệu*

+ Phương pháp thống kê so sánh

Phương pháp này được sử dụng sau khi số liệu đã được thu thập, tổng hợp, phân tích và tiến hành so sánh.

+ Phương pháp phân tích tổng hợp

Từ kết quả khảo sát điều tra tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện. Tổng hợp thông tin và kết quả phân tích, đánh giá đề ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

+ Phương pháp thống kê mô tả

Phương pháp này được sử dụng sau khi số liệu đã được tổng hợp, phân tích. Từ đó trình bày, mô tả thực trạng nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế hiện nay.

6. Những đóng góp của luận văn

Về mặt lý luận: Đề tài phân tích và làm sáng tỏ cơ sở lý luận, vai trò về phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện.

Về mặt thực tiễn: Trên cơ sở lý luận và nghiên cứu thực trạng phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện, tác giả đề xuất giải pháp phát triển công tác xã hội trong bệnh viện nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động công tác xã hội theo hướng chuyên nghiệp và hội nhập quốc tế.

7. Kết cấu của Luận văn

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện công lập.

Chương 2: Thực trạng nguồn nhân lực và hoạt động phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG BỆNH VIỆN CÔNG LẬP

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Về ý nghĩa sinh học, nguồn nhân lực (NNL) là nguồn lực sống, là thực thể thống nhất của cái sinh vật và cái xã hội. C. Mác đã khẳng định: “Trong tính hiện thực của nó, bản chất con người là tổng hoà các quan hệ xã hội”. Về ý nghĩa kinh tế, nguồn nhân lực là “tổng hợp các năng lực lao động trong mỗi con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, địa phương, đã được chuẩn bị ở mức độ nhất định và có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước hoặc vùng địa phương cụ thể”.

Theo quan điểm kinh tế học phát triển, nguồn nhân lực là nguồn tài nguyên nhân sự của quốc gia hoặc của một tổ chức, là vốn nhân lực. Ở tầm vĩ mô đó là nguồn lực xã hội, ở tầm vi mô đó là một tập hợp của rất nhiều cá nhân, nhân cách khác nhau với những nhu cầu và tâm lý khác nhau, là toàn bộ đội ngũ nhân viên của tổ chức, vừa có tư cách là khách thể của hoạt động quản lý vừa là chủ thể hoạt động và là động lực của tổ chức đó. Từ góc độ hoạch toán kinh tế, coi đó là vốn lao động, với phần đóng góp chi phí của nguồn vốn lao động trong sản phẩm sản xuất ra. Từ góc độ của kinh tế phát triển, người lao động trong một tổ chức được coi là nguồn nhân lực với những khả năng thay đổi về số lượng và chất lượng của đội ngũ trong quá trình phát triển tổ chức, hay còn gọi là “vốn nhân lực, được hiểu là tiềm năng, khả năng phát huy tiềm năng của người lao động, là cái mang lại nhiều lợi ích hơn trong tương lai so với những lợi ích hiện tại”.

Trong doanh nghiệp, theo Bùi Văn Nhơn trong sách “Quản lý và phát triển NNL xã hội” xuất bản năm 2006: “NNL doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương” [7].

Theo giáo trình Quản trị nhân lực của Đại học kinh tế quốc dân, do Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân chủ biên (2004) thì “NNL của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm trí lực và thể lực” [10].

Qua tham khảo các khái niệm về NNL nêu trên, tác giả đưa ra khái niệm NNL theo cách hiểu của mình như sau: “NNL của một tổ chức bao gồm quy mô số lượng và chất lượng của tập thể người lao động cùng làm việc trong một tổ chức, nhằm hoàn thành yêu cầu sản xuất kinh doanh của tổ chức đó”.

1.1.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Từ khái niệm về nguồn nhân lực, chúng ta có thể hiểu về phát triển nguồn

nhân lực (PTNNL) là gia tăng giá trị cho con người trên các mặt đạo đức, trí tuệ, kỹ năng lao động, thể lực, tâm hồn... Để họ có thể tham gia vào lực lượng lao động, thực hiện tốt quá trình sản xuất và tái sản xuất tạo ra nhiều sản phẩm, góp phần làm giàu cho đất nước làm giàu cho xã hội.

Ở góc độ vi mô, phát triển nguồn nhân lực là hoạt động đào tạo, nhưng trên thực tế, phát triển nguồn nhân lực có nghĩa rộng hơn.

Ở góc độ vĩ mô, phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực xã hội với số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát

triển của mỗi cá nhân phù hợp với yêu cầu của môi trường. Phát triển nguồn nhân lực được xem xét trên hai mặt chất và lượng:

- Phát triển về số lượng: là sự gia tăng về số lượng và thay đổi cơ cấu của đội ngũ nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới. Sự thay đổi về cơ cấu nhân lực của quốc gia diễn ra theo cơ cấu độ tuổi, cơ cấu khu vực phân bổ nhân lực và cơ cấu về giới.

- Phát triển về chất lượng: là sự gia tăng mức sống, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật và sức khoẻ của các thành viên trong xã hội hoặc tổ chức. Thước đo để so sánh sự phát triển nguồn nhân lực qua các thời kỳ phát triển của một quốc gia hoặc giữa các quốc gia với nhau là chỉ số phát triển con người, do Liên hợp quốc sử dụng.

Trong mỗi tổ chức, phát triển nguồn nhân lực là việc phát triển về số lượng và chất lượng thông qua thực hiện các chức năng của công tác phát triển nguồn nhân lực, nhằm có được một đội ngũ nhân lực phù hợp với mục tiêu và định hướng phát triển của tổ chức trong từng thời gian nhất định. Về khái niệm phát triển NNL trong phạm vi tổ chức, tác giả có thu thập một số tài liệu như:

Trong luận án tiến sỹ “*Phát triển NNL thông qua giáo dục và đào tạo ở một số nước Đông Á - Kinh nghiệm đối với Việt Nam*” (2002) của tác giả Lê Thị Ái Lâm: “PTNNL là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất” [19].

Theo “*Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo, kinh nghiệm Đông Á*” của Viện kinh tế thế giới, xuất bản năm 2003 thì: “PTNNL là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất. Kiến thức có được nhờ quá trình đào tạo và tiếp thu kinh nghiệm, trong khi đó thể

lực có được nhờ chế độ dinh dưỡng, rèn luyện thân thể và chăm sóc ý tế” [6,tr.16-17].

Từ các khái niệm trên, tác giả xin đưa ra quan điểm của mình về khái niệm phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức như sau: “PTNNL bao gồm tất cả các hoạt động nhằm nâng cao thể lực và phẩm chất, năng lực của người lao động, đáp ứng nhu cầu phát triển của tổ chức trong từng thời kỳ”.

1.1.3. Khái niệm bệnh viện và bệnh viện công lập

Khái niệm bệnh viện

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

Bệnh viện đóng một vai trò quan trọng trong công tác khám chữa bệnh vì bệnh viện có thầy thuốc giỏi, có trang thiết bị, máy móc hiện đại nên có thể thực hiện được công tác khám bệnh, chẩn đoán và điều trị tốt nhất. Nhờ đội ngũ cán bộ và trang thiết bị tốt, bệnh viện còn là cơ sở nghiên cứu y học và đào tạo cán Bộ Y tế cho ngành y tế.

Trước đây bệnh viện chỉ được coi là một cơ sở khám và điều trị bệnh nhân đơn thuần. Bước sang thế kỷ XX, cách mạng khoa học kỹ thuật trên thế giới đã phát triển như vũ bão và đạt được nhiều thành tựu rực rỡ, tác động sâu sắc làm thay đổi quan niệm về bệnh viện. Bệnh viện không chỉ đơn thuần làm

công tác khám và điều trị mà còn thực hiện những chức năng khác trong chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân như giáo dục sức khỏe, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe tại nhà, và đồng thời còn là trung tâm đào tạo cán bộ y tế và tiến hành các nghiên cứu y học về khám chữa bệnh và phòng bệnh.

Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2023: Cơ sở khám, chữa bệnh là cơ sở đã được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy phép hoạt động khám bệnh, chữa bệnh để cung cấp dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh. Bệnh viện là một trong các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh.

Phân loại bệnh viện

- Phân loại theo cấp quản lý hành chính:

- Các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế;
- Các bệnh viện thuộc tỉnh;
- Các bệnh viện thuộc y tế ngành.

- Phân loại theo chức năng khám, chữa bệnh:

- Bệnh viện đa khoa là những bệnh viện lớn, có thể xét nghiệm và chữa trị hầu hết các loại chứng bệnh.

- Bệnh viện chuyên khoa: Bệnh viện chuyên khoa là một bệnh viện chuyên ngành được thành lập vì nhu cầu điều trị đặc biệt. Ví dụ: bệnh viện nhi khoa, bệnh viện mắt, bệnh viện lão.

- Phân loại theo chủ sở hữu: Hệ thống bệnh viện tại Việt Nam bao gồm bệnh viện công lập và bệnh viện tư nhân, trong đó, các bệnh viện công lập đóng vai trò chính trong việc cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho người dân.

Khái niệm bệnh viện công lập

- Đơn vị sự nghiệp công lập: Theo quy định Luật viên chức 2010, đơn vị sự nghiệp công lập là tổ chức do Cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ

chức chính trị xã hội thành lập theo quy định pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công và phục vụ quản lý nhà nước.

Nghị định 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập quy định: Đơn vị sự nghiệp công lập là đơn vị thuộc bộ, cơ quan ngang bộ hoặc cơ quan thuộc Chính phủ do Cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước thành lập, có tư cách pháp nhân, có con dấu, tài khoản riêng theo quy định pháp luật, trụ sở được đặt ở nước ngoài.

Bệnh viện công lập: là bệnh viện do Cơ quan nhà nước có thẩm quyền thành lập và quản lý theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, con dấu, tài khoản và tổ chức bộ máy kế toán theo quy định của pháp luật về kế toán để thực hiện nhiệm vụ cung cấp dịch vụ công hoặc phục vụ quản lý nhà nước trong các lĩnh vực chuyên môn khám chữa bệnh.

Bệnh viện 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 quản lý có thẩm quyền”.

Theo tài liệu Nguyên lý quản lý bệnh viện: “bệnh viện công lập là bệnh viện thuộc quyền sở hữu của nhà nước nhằm để phục vụ cho lợi ích cộng đồng là chăm sóc sức khỏe cho nhân dân, nguồn kinh phí hoạt động do nhà nước cấp theo kế hoạch hàng năm và được phép thu một phần viện phí theo quy định của nhà nước”.

Từ những khái niệm nêu trên, tác giả xin đưa ra quan điểm của mình về bệnh viện công lập: Bệnh viện công lập là bệnh viện do Cơ quan nhà nước có thẩm quyền thành lập và quản lý theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, con dấu, tài khoản và tổ chức bộ máy kế toán theo quy định của pháp

luật về kế toán để thực hiện nhiệm vụ cung cấp dịch vụ công hoặc phục vụ quản lý nhà nước trong các lĩnh vực chuyên môn khám chữa bệnh

1.1.4 Nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện

Công tác xã hội là một ngành khoa học ứng dụng các môn khoa học xã hội như: Xã hội học, Tâm lý học, Nhân chủng học, Kinh tế học ... vào những hoạt động cụ thể với từng cá nhân, từng nhóm xã hội nhằm trợ giúp họ phục hồi và tăng cường các chức năng xã hội, góp phần đảm bảo an sinh xã hội.

CTXH trong bệnh viện là một lĩnh vực của CTXH. Trong một báo cáo nghiên cứu, tác giả Harriet Bartlett (1934) đã đưa ra định nghĩa CTXH trong bệnh viện: “Công tác xã hội trong bệnh viện là một hình thức đặc biệt của công tác xã hội cá nhân và tập trung vào mối liên hệ giữa bệnh tật và sự thích nghi xã hội”. Định nghĩa này nhấn mạnh đến những khía cạnh xã hội của người bệnh. Vì vậy, định nghĩa này bao hàm cả những khái niệm và tâm lý xã hội, những vấn đề liên quan đến bệnh tâm thần và những vấn đề về nhân cách đòi hỏi nhân viên CTXH phải xem xét con người trong sự tương tác với môi trường xã hội.

Theo tác giả Phạm Tiến Nam (2017), “CTXH trong bệnh viện được xem là một lĩnh vực chuyên biệt thuộc CTXH, xem xét các vấn đề tâm lý, xã hội và những khó khăn của người bệnh, người nhà người bệnh hay NVYT trong việc tiếp cận các nguồn lực hoặc dịch vụ y tế nhằm giúp họ vượt qua khó khăn, khơi dậy hoặc phát huy năng lực của bản thân trong quá trình điều trị bệnh, chăm sóc người bệnh, hướng tới sự hài lòng và hỗ trợ nâng cao chất lượng KCB” [11].

Nhân lực công tác xã hội (nhân viên công tác xã hội - social worker) là những người hoạt động trong nhiều lĩnh vực, được đào tạo chính quy và cả bán chuyên nghiệp, được trang bị các kiến thức và kỹ năng trong CTXH để trợ giúp các đối tượng nâng cao khả năng giải quyết và đối phó với vấn đề

trong cuộc sống; tạo cơ hội để các đối tượng tiếp cận được nguồn lực cần thiết; thúc đẩy sự tương tác giữa các cá nhân, giữa cá nhân với môi trường tạo ảnh hưởng tới chính sách xã hội, các cơ quan, tổ chức vì lợi ích của cá nhân, gia đình, nhóm và cộng đồng thông qua hoạt động nghiên cứu và hoạt động thực tiễn”. (Theo Hiệp hội Nhân viên công tác xã hội quốc tế -IFSW). Nhân viên công tác xã hội là những nhà chuyên nghiệp làm chủ những nền tảng kiến thức cần thiết, có khả năng phát triển các kỹ năng cần thiết, tuân theo những tiêu chuẩn và đạo đức của nghề công tác xã hội (Theo DuBois and Miley, 2005: 5)

Ở những nước có nghề CTXH phát triển như ở Mỹ, Anh, Canada, Australia, Philipine, v.v , trình độ tối thiểu quy định đối với nhân viên công tác xã hội là phải tốt nghiệp đại học. Bên cạnh đó, để được hành nghề, nhân viên công tác xã hội cần đăng ký và ở một số nơi còn cần phải thi lấy bằng hành nghề CTXH rồi mới được hành nghề. Những người tham gia hoạt động CTXH chưa có bằng quy chuẩn được gọi là nhân viên CTXH bán chuyên nghiệp (para-professional) hoặc là những cộng tác viên.

Nhân lực công tác xã hội (nhân viên công tác xã hội) trong bệnh viện là những người thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện. Nhân viên CTXH làm việc trong bệnh viện, phòng khám ngoại trú, cơ quan y tế cộng đồng, cơ sở điều dưỡng, cơ sở chăm sóc dài hạn hoặc nhà tế bần. Nhân viên CTXH đánh giá chức năng tâm lý xã hội của bệnh nhân, gia đình và can thiệp khi cần thiết (theo Segen’s Medical Dictionary, 2012).

Tại Việt Nam, nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện bao gồm viên chức hoặc hợp đồng lao động với bệnh viện thuộc các khoa/phòng trong bệnh viện có tham gia trực tiếp hoặc phối hợp với Phòng/Tổ công tác xã hội triển khai các hoạt động CTXH trong bệnh viện theo hướng dẫn tại văn bản quy định về hình thức và nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện.

1.1.5. Phát triển nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện

Phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện bao gồm tất cả các hoạt động nhằm nâng cao thể lực và phẩm chất, năng lực của người nhân viên công tác xã hội, đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng để thực hiện chức năng nhiệm vụ và đảm bảo đạt được các mục tiêu chung của bệnh viện.

Phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện được xem xét trên hai mặt về số chất và chất lượng. Phát triển về số lượng là sự gia tăng về số lượng và thay đổi cơ cấu của đội ngũ nhân lực công tác xã hội theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động của bệnh viện. Sự thay đổi về cơ cấu nhân lực của quốc gia diễn ra theo cơ cấu độ tuổi, cơ cấu khu vực phân bổ nhân lực và cơ cấu về giới. Phát triển về chất lượng: là sự gia tăng mức sống, trình độ học vấn, năng lực, trình độ chuyên môn và sức khỏe của các nhân viên công tác xã hội.

Trong khuôn khổ Luận văn này, tác giả lựa chọn nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện công lập (cụ thể là các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế).

1.2. Nội dung và các hoạt động phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện công lập

1.2.1. Đảm bảo về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện công lập

Một nội dung quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực là phải đảm bảo về cơ cấu và số lượng nguồn nhân lực.

Phát triển về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện công lập là phát triển nhân lực công tác xã hội phải đảm bảo đủ về số lượng nhân lực và đảm bảo cơ cấu hợp lý. Đủ về số lượng là đáp ứng đầy đủ về số lượng nhân viên công tác xã hội theo yêu cầu nhiệm vụ trong bệnh

viện. Cơ cấu NNL hợp lý là đảm bảo tỷ lệ nhân viên công tác xã hội theo giới tính, độ tuổi; theo trình độ học vấn, chuyên môn phù hợp với đặc thù hoạt động của bệnh viện công lập. Để công tác phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện đạt được yêu cầu đảm bảo về số lượng và cơ cấu NNL đòi hỏi các bệnh viện phải thực hiện tốt công tác hoạch định chiến lược NNL, công tác tuyển dụng nhân lực.

1.2.1.1. Hoạch định nguồn nhân lực

Hoạch định NNL nhằm xác định phương hướng, quy hoạch, kế hoạch PTNNL để đạt được mục tiêu phát triển của đơn vị. Công tác hoạch định dự báo được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng, tăng mức năng lực cán bộ của NNL phục vụ yêu cầu của tổ chức.

Cơ sở hoạch định PTNNL bao gồm: chiến lược và kế hoạch phát triển của đơn vị; phương hướng, điều kiện phát triển của kinh tế - xã hội, của lĩnh vực liên quan và ngành nghề hoạt động; kết quả đánh giá thực trạng NNL và tổ chức quản lý phát triển NNL của tổ chức.

Để thực hiện hoạch định PTNNL về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực thì phân tích công việc để đưa ra yêu cầu cho các vị trí công tác nhằm đáp ứng nhiệm vụ sản xuất kinh doanh là công việc cần thiết. Phân tích công việc thực chất là phân tích chức năng, nhiệm vụ và công việc để xác định rõ nội dung, tên gọi, trách nhiệm và các mối liên hệ của từng nhiệm vụ, từ đó có thể lượng hoá được yêu cầu về năng lực cần thiết cho từng vị trí công việc ở khía cạnh kiến thức, thái độ, tác phong làm việc... Các yêu cầu này được dự kiến cho giai đoạn phát triển trong tương lai của tổ chức. Do vậy, phân tích công việc cần gắn chặt với phân tích chiến lược và kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh của tổ chức để dự báo yêu cầu về NNL trong tương lai.

Đối với các bệnh viện nói chung và bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng: Căn cứ để có thể thực hiện nhiệm vụ hoạch định nguồn nhân lực là Quy chế tổ chức hoạt động của bệnh viện (chức năng, nhiệm vụ), tình hình cơ sở vật chất của bệnh viện (số lượng khoa phòng, số lượng giường bệnh được giao, số lượng giường bệnh thực kê, số lượt bệnh nhân đến thăm, khám, điều trị mỗi ngày tại bệnh viện...) và Đề án vị trí việc làm và số lượng người làm việc của bệnh viện. Căn cứ vào các quy định đó, bệnh viện hoạch định cơ cấu và số lượng nhân lực cho từng vị trí, trong đó có cơ cấu và nhân lực của đơn vị công tác xã hội (phòng/tổ) cũng như xác định yêu cầu về trình độ chuyên môn, về kinh nghiệm công tác và các năng lực cần có đối với từng vị trí nhân viên công tác xã hội. Đây là công việc quan trọng trong tổng thể quá trình phát triển nhân viên nói chung và nhân viên công tác xã hội nói riêng trong bệnh viện.

1.2.1.2. Tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng là quá trình sàng lọc các ứng viên có được sau qua trình tìm kiếm theo tiêu chí cụ thể, phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức và quyết định sử dụng họ. Yêu cầu công việc được xác định cụ thể qua quá trình phân tích và được thể hiện thông qua bảng mô tả công việc và bảng tiêu chuẩn công việc cầu sản xuất trong từng thời kỳ”.

Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng công tác tuyển dụng hiện đang thực hiện theo các quy định của Chính phủ đó là Luật viên chức và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức. Bên cạnh đó để hướng dẫn công tác tuyển dụng viên chức, Bộ Y tế ban hành Quyết định số 4296/QĐ-BYT và số 4298/QĐ-BYT ngày 06/9/2021 về quy trình thi tuyển và xét tuyển viên chức trong các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Bộ Y tế.

Căn cứ đề án vị trí việc làm và các quy định liên quan, các bệnh viện xây dựng Kế hoạch tuyển dụng trong đó đưa ra cơ cấu, số lượng và yêu cầu đối với từng vị trí tuyển dụng trong đó có vị trí nhân viên công tác xã hội. Bên cạnh những quy định chung, tùy theo đặc thù của mỗi đơn vị (hạng của bệnh viện, cơ sở vật chất, số giường biên chế được giao, đặc thù chuyên môn của bệnh viện...) các bệnh viện có những yêu cầu riêng cũng như các chế độ chính sách nhằm thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của bệnh viện.

1.2.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện công lập

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ trong tổ chức, đơn vị. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự thay đổi tích cực về nguồn nhân lực thông qua các hoạt động: Duy trì số lượng và cơ cấu nhân lực hợp lý; nâng cao thể lực, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, tiến bộ nghề nghiệp của nguồn nhân lực; và thay đổi văn hóa làm cho hoạt động của tổ chức ngày càng hiệu quả. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là hoạt động rất quan trọng, quyết định sự phát triển của mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Việc nâng cao chất lượng NNL được thực hiện thông qua đào tạo, bồi **duỡng, công tác tuyển dụng, thu hút nhân lực và bố trí sử dụng nhân lực.**

1.2.2.1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực

Công tác đào tạo bồi dưỡng góp phần phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, phát triển năng lực/kỹ năng làm việc..., phát triển thể lực (chăm sóc sức khỏe về thể lực), phát triển phẩm chất (nâng cao đời sống tinh thần, tạo điều kiện thuận lợi về môi trường làm việc (cung cấp phương

tiện lao động, có chế độ chính sách hợp lý,..)) nhằm kích thích động cơ, thái độ làm việc của NLĐ, để NLĐ phát huy hết khả năng, đem hết sức mình nhằm hoàn thành chức năng, nhiệm vụ được giao.

Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là trang bị cho người lao động (NLĐ) những kiến thức, kỹ năng mới về chuyên môn nghiệp vụ để theo kịp những thay đổi của thực tế thị trường lao động hiện nay.

Chúng ta đang sống trong một thời đại mà nhịp độ thay đổi diễn ra với tốc độ chóng mặt - đó là thời đại bùng nổ công nghệ, bùng nổ thông tin. Những “bùng nổ” này tác động mạnh đến dây chuyền sản xuất, đến cung cách quản lý, đến nếp sống và suy nghĩ của mọi người trong cơ quan, tổ chức nói chung và hệ thống bệnh viện công lập nói riêng. Chính sự thay đổi này đặt ra yêu cầu các cấp lãnh đạo cần phải trang bị cho nhân lực của mình các kiến thức và kỹ năng mới về chuyên môn nghiệp vụ để theo kịp với sự thay đổi.

Đối với nhân lực lĩnh vực y tế nói chung và hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện nói riêng, khi xã hội ngày càng phát triển, chất lượng cuộc sống ngày càng được nâng cao, hiểu biết và yêu cầu của người dân đối với chất lượng dịch vụ cũng được tăng lên. Do vậy nguồn nhân lực trong các bệnh viện nói chung, nhân lực công tác xã hội nói riêng cần được thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tiếp cận với xu thế toàn cầu hóa để đáp ứng được yêu cầu và góp phần nâng cao hiệu quả công tác chăm sóc sức khỏe toàn diện cho nhân dân.

Phát triển năng lực làm việc

Phát triển trình độ lành nghề cho NLĐ là phát triển những kỹ năng mà NLĐ đã được đào tạo trong thời gian học tập nhằm nâng cao trình độ lành nghề cho NLĐ.

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, nhất thiết phải bố trí nhân sự đúng người, đúng việc từ đó phát huy tối đa kỹ năng cũng như phát triển ngày càng cao trình độ lành nghề của nhân viên nhằm mang lại hiệu quả cao nhất trong việc sử dụng nguồn nhân lực. Đồng thời, tổ chức cũng thường xuyên lập các kế hoạch đào tạo, huấn luyện và đào tạo lại kết hợp với việc đánh giá chính xác nhân viên về kỹ năng thực hành mỗi khi có sự thay đổi về nhu cầu sản xuất kinh doanh hoặc quy trình công nghệ, kỹ thuật. Bên cạnh đó, cần thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ lành nghề và kỹ năng quản lý cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ.

Đối với công việc dịch vụ và mang tính chất đặc thù như hoạt động công tác xã hội thì kỹ năng của nhân viên CTXH vô cùng quan trọng, đặc biệt đối với nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện. Đối tượng phục vụ chính của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện là người bệnh, người nhà người bệnh, họ là những đối tượng yếu thế, nhạy cảm bởi khi vào bệnh viện, họ đều mang tâm lý lo lắng về bệnh tật, về các khoản chi phí chăm sóc khi nằm viện đặc biệt đối với những người bệnh mắc bệnh hiểm nghèo và có hoàn cảnh khó khăn. Do vậy, nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện cần được đào tạo cũng như hoàn thiện rất nhiều kỹ năng để phục vụ công việc như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giải quyết vấn đề, tâm lý và thể hiện sự đồng cảm với người bệnh, người nhà người bệnh và khả năng chia sẻ với nhân viên y tế...

Trong thời đại ngày nay, khi khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, áp lực công việc ngày càng cao, mức độ yêu cầu ngày càng phức tạp, mỗi cá nhân khó có thể tự hoàn thành tốt tất cả công việc được giao thì yêu cầu làm việc theo nhóm là cần thiết hơn bao giờ hết. Đơn giản vì không ai là hoàn hảo, làm việc theo nhóm sẽ tập trung những mặt mạnh của từng người và bổ sung cho nhau. Chính vì thế, phát triển khả năng làm việc theo nhóm cần được

quan tâm đúng mức trong phát triển nguồn nhân lực tại tổ chức. Nó cũng là một yếu tố quyết định hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong mỗi tổ chức. Phát triển kỹ năng làm việc theo nhóm là việc phát triển kỹ năng tương tác giữa các thành viên trong một nhóm, nhằm thúc đẩy hiệu quả công việc, phát triển tiềm năng của tất cả các thành viên. Đối với thủ lĩnh nhóm, cần phát triển các kỹ năng xây dựng vai trò chính trong nhóm, quản lý hội họp, phát triển quá trình làm việc nhóm, sáng tạo và kích thích tiềm năng. Đối với các thành viên khác trong nhóm, cần đạt được những kỹ năng cần thiết như: giải quyết vấn đề, giao tiếp... Hiệu quả của nhóm làm việc sẽ cải thiện hơn nhiều nếu các thành viên nhóm tự phát triển được chiến lược thay đổi hành vi của mình thay vì để người lãnh đạo phát triển chiến lược đó và áp đặt nó cho các thành viên. Các nhà lãnh đạo cần tự coi mình là người đóng vai trò điều phối viên chứ không phải ở vai trò của “ông chủ” như trước đây.

Đối với hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện, để giải quyết được từng vấn đề của người bệnh cần có sự phối hợp giữa nhiều bộ phận khác nhau: giữa các nhân viên công tác xã hội phụ trách các mảng (chăm sóc y tế, hỗ trợ chính sách và các quy định của pháp luật, hướng dẫn bệnh nhân trong quá trình di chuyển và thăm, khám tại bệnh viện...), giữa nhân viên công tác xã hội với nhân viên y tế, với nhân viên tại các khoa/phòng khác nhau trong bệnh viện, đôi khi là đối với các thành viên, ban ngành khác ngoài xã hội... Do vậy kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng giải quyết vấn đề của nhân viên công tác xã hội là vô cùng quan trọng.

Phát triển thể lực

Người lao động có khỏe mạnh thì tinh thần mới sáng khoái, tiếp thu kiến thức văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ tốt và cuối cùng là lao động an toàn, có hiệu quả. Trong mọi tổ chức, đơn vị nói chung và ở các bệnh viện nói riêng, phát triển thể lực là gia tăng sức khỏe, tuổi thọ, độ dẻo dai của cơ thể

nhằm đáp ứng một cách tốt nhất yêu cầu của quá trình lao động, làm việc hàng ngày diễn ra liên tục và kéo dài. Điều này có ý nghĩa to lớn trong tang chất lượng và hiệu quả đối với người lao động nói chung và nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện nói riêng. Vì vậy quan tâm tới việc nâng cao thể lực, sức khỏe đối với người lao động luôn là vấn đề quan trọng với mọi cơ quan, đơn vị trong đó có các bệnh viện.

Nâng cao phẩm chất

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, cùng với việc nâng cao trí lực và thể lực của người lao động thì việc nâng cao phẩm chất NLD là yếu tố quan trọng không kém. Nâng cao phẩm chất NLD ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực bởi lẽ đây là nền tảng của mọi hành vi. Nâng cao phẩm chất NLD trong tổ chức thực chất là phát triển ý thức kỷ luật, đạo đức, tinh thần trách nhiệm của cá nhân, tác phong công nghiệp, tinh thần hợp tác trong công việc, năng động, sáng tạo và thích ứng cao trong công việc.

Đối với nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện, phẩm chất của người nhân viên càng quan trọng hơn bao giờ hết. Hàng ngày, nhân viên công tác xã hội tiếp xúc với bệnh nhân và người nhà người bệnh, những nhóm đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương do vậy nhân viên công tác xã hội phải là người phẩm chất tốt, luôn đồng cảm, chia sẻ người người bệnh, người nhà người bệnh. Bên cạnh đó, khi xã hội ngày càng phát triển, văn minh, nhân viên công tác xã hội cũng cần phải đáp ứng được những phẩm chất của người lao động trong thời kỳ mới là trở thành người lao động năng động, sáng tạo, có tinh thần trách nhiệm và kỷ luật cao...

1.2.2.2. Công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng nhân lực

Công tác tuyển dụng đặc biệt quan trọng trong việc lựa chọn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức.

Bố trí nhân sự là quá trình sắp xếp nhân lực vào các vị trí công việc của tổ chức. Mặt khác, sử dụng nhân sự là quá trình khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc. Như vậy, việc bố trí và sử dụng nhân sự có liên quan chặt chẽ với nhau. Công tác bố trí, sử dụng nguồn nhân lực hợp lý phát huy tốt nhất năng lực của người lao động và nâng cao hiệu quả hoạt động, đó là góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức.

Các nguyên tắc bố trí và sử dụng nhân lực:

- Xây dựng kế hoạch cụ thể trong bố trí và sử dụng nhân sự để đảm bảo giao việc phù hợp với năng lực của từng người. Quy hoạch cán bộ chính là việc xác định trước những người có khả năng đảm nhiệm trọng trách sự thay đổi nhân sự sắp có của tổ chức. Đa phần các kế hoạch được tiến hành một cách không công khai.

- Đảm bảo tính khoa học: Để tận dụng đúng người thì cần phải căn cứ vào hiệu suất công việc phải đạt được. Các cá nhân phải làm tăng hiệu suất của tập thể. Vì vậy, cần phải bố trí đúng người đúng việc và phải tạo lập được ê-kíp làm việc luôn hỗ trợ lẫn nhau. Để đảm bảo điều này thì nhà quản lý cần phải đảm bảo một số điều sau:

- Đảm bảo phát triển cho từng cá nhân và làm giàu công việc: Việc bố trí và sử dụng nhân sự theo chuyên môn của từng cá nhân nhằm đảm bảo người lao động cảm thấy hứng thú khi thực hiện công việc đúng chuyên môn. Một nhân viên thường có năng lực trên nhiều lĩnh vực khác nhau và có thể tham gia vào nhiều vị trí công việc khác nhau. Tuy nhiên, nhà quản trị cần phải sử dụng phương pháp phân tích đánh giá để xem xét lĩnh vực chuyên môn mà nhân viên có thể làm chủ và đem lại lợi ích lớn nhất cho tổ chức. Từ đó, tổ chức bố trí, sắp xếp nhân viên vào các vị trí đó để phát huy tối đa khả năng làm việc của mình.

1.3. Các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện công lập

1.3.1. Tiêu chí về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực

Việc đảm bảo số lượng nhân lực để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức là nội dung rất quan trọng. Đây là tiêu chí thiết yếu trong việc đánh giá công tác phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

Đối với nhân lực ngành y tế nói chung và nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện nói riêng, hiện nay định mức nhân lực đang được thực hiện theo quy định tại Thông tư số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 của Bộ Y tế hướng dẫn về vị trí việc làm, định mức số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp y tế công lập thuộc các Bộ, ngành và địa phương, trong đó có các bệnh viện công lập. Thông tư này quy định số lượng người làm việc tối thiểu trong bệnh viện hay các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được xác định theo giường bệnh được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, điều chỉnh theo công suất sử dụng giường bệnh trung bình của 03 năm gần nhất;

Định mức số lượng người làm việc quy định tại Thông tư này là số lượng người làm việc tối thiểu của đơn vị sự nghiệp y tế công lập cần bố trí nhằm bảo đảm chất lượng dịch vụ y tế và quyền lợi của viên chức, người lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật. Tùy theo khối lượng công việc và khả năng tài chính, các đơn vị sự nghiệp y tế có thể bố trí số lượng người làm việc cao hơn để nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, bảo đảm hiệu quả. Đây chính là căn cứ để các cơ sở y tế xây dựng kế hoạch số lượng người làm việc hằng năm.

Cụ thể, đối với các bệnh viện, tỷ lệ số lượng người làm việc/số giường bệnh tối thiểu đạt từ 1 đến 1,2 tùy theo hạng bệnh viện. Cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp cũng được quy định cụ thể trong Thông tư, trong đó,

nhân viên công tác xã hội được xếp trong nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn liên quan khác (bao gồm công tác xã hội, kỹ sư, tâm lý và chuyên môn khác) quy định tỷ lệ từ 1-3% tổng số người làm việc tại bệnh viện. Do vậy để đảm bảo hoạt động công tác xã hội hoạt động hiệu trong bệnh viện, số lượng nhân viên công tác xã hội tối thiểu phải đạt yêu cầu quy định tại Thông tư 03/2023/TT-BYT. Các bệnh viện không đảm bảo số lượng theo quy định cần có kế hoạch để tuyển dụng và bổ sung nhân lực kịp thời.

1.3.2. Tiêu chí về chất lượng nguồn nhân lực

Việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực là nội dung quan trọng để đánh giá công tác phát triển nguồn nhân lực của đơn vị. Đối với nguồn nhân lực nói chung việc đánh giá chất lượng thường căn cứ vào Chuẩn năng lực với từng lĩnh vực. Tuy nhiên, hiện nay chưa có Chuẩn năng lực của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện (hiện nay Bộ Y tế đang xây dựng), do vậy việc đánh giá chất lượng nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện sử dụng các tiêu chí chung.

1.3.2.1. Tiêu chí đánh giá về nhân tố trí lực

Trí lực được xem là một trong những nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực hàng đầu. Cụ thể, tại nhóm tiêu chí này cần xem xét các nhân tố về trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng mềm.

- Trình độ học vấn

Trình độ học vấn được xem là nền tảng kiến thức ban đầu, giúp người lao động nắm bắt dễ dàng những kiến thức chuyên môn phục vụ cho công việc. Đây là căn cứ giúp tổ chức có thể xây dựng các phương án đào tạo, tái đào tạo nhằm cải thiện chất lượng của nguồn nhân lực.

- Trình độ chuyên môn

Đây là tiêu chí được sử dụng để đánh giá những năng lực cần thiết của người lao động, từ đó tổ chức có thể sắp xếp và phân bổ công việc hợp lý.

Nhờ vậy, nhân sự sẽ tạo ra hiệu suất cao nhờ những thế mạnh của bản thân. Thêm vào đó, đơn vị có thể dựa vào trình độ chuyên môn để đưa ra định hướng phát triển cũng như đưa ra các giải pháp để nâng cao nguồn nhân lực cho đơn vị.

Hiện nay trình độ chuyên môn của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện rất đa dạng, ở nhiều chuyên ngành đào tạo khác nhau (bác sỹ, điều dưỡng, công tác xã hội, tâm lý, luật...). Sự đa dạng và không phù hợp ở một số chuyên ngành đào tạo ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện.

- Kỹ năng mềm

Trong quá trình làm việc, người lao động cần có kỹ năng mềm như giao tiếp, sáng tạo, làm việc nhóm,.. Đây là những yếu tố sẽ quyết định đến 75% sự thành công của một con người. Bên cạnh đó, đơn vị rất quan tâm đến các lao động sở hữu và vận dụng tốt các kỹ năng mềm. Ngoài ra, việc trang bị kỹ năng mềm sẽ giúp người lao động dễ dàng tiến bộ, thăng tiến thông qua việc phát huy tiềm năng, nâng cao năng suất và hiệu quả công việc.

Đối với nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện, kỹ năng mềm đặc biệt quan trọng đặc biệt các kỹ năng giao tiếp, quan sát, xử lý tình huống... do đối tượng phục vụ của họ là người bệnh, người nhà người bệnh là những đối tượng rất nhạy cảm, mang theo nhiều lo lắng khi đến bệnh viện.

1.3.2.2. Tiêu chí đánh giá về nhân tố thể lực

Thể lực được xem là thước đo chuẩn cho chất lượng nguồn nhân lực. Người lao động cần đảm bảo được sức khỏe về mặt thể chất, tinh thần và xã hội.

- Sức khỏe thể chất

Người lao động cần đảm bảo sự dẻo dai, linh hoạt và khả năng chịu được sự khắc nghiệt của môi trường. Thêm vào đó, khỏe mạnh về thể chất

còn thể hiện qua sự sáng khoái và thoải mái của mỗi cá nhân. Sự sáng khoái và thoải mái về thể chất được biểu hiện thông qua: sức lực, sự nhanh nhẹn, tính dẻo dai, sức đề kháng, khả năng chịu đựng khắc nghiệt,...

- Sức khỏe tinh thần

Người lao động cần thỏa mãn về cảm xúc và tinh thần trong quá trình làm việc. Cụ thể, họ phải luôn lạc quan, sống tích cực, yêu đời và chủ động. Một người có sức khỏe tinh thần tốt đồng nghĩa với việc có một lối sống văn minh. Nói cách khác, tiêu chí sức khỏe tinh thần được đánh giá thông qua sự cân bằng trong hoạt động giữa lý trí và cảm xúc.

- Sức khỏe xã hội

Người lao động cần cảm thấy thoải mái trong các mối quan hệ xung quanh. Sức khỏe xã hội biểu hiện qua sự cân bằng giữa cá nhân và cộng đồng. Người lao động phải hòa nhập với những người xung quanh như bạn bè, đồng nghiệp, ông, bà, cha hoặc mẹ. Càng hòa nhập với mọi người và nhận được sự yêu mến từ những người xung quanh sẽ chứng minh người lao động có sức khỏe xã hội tốt.

1.3.2.3. Tiêu chí đánh giá về nhân tố Tâm lực

Tâm lực là một trong các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đặc biệt quan trọng. Cụ thể, người lao động phải có đạo đức, thái độ và hành vi phù hợp với các tiêu chuẩn.

Tâm lực của người lao động nói chung thường được đánh giá thông qua các tiêu chí: tiêu chí về phẩm chất cá nhân và đạo đức nghề nghiệp, tiêu chí về thái độ và ý thức cho công việc, tiêu chí về tác phong làm việc, tiêu chí đánh giá sự chuyên nghiệp như kỹ năng, chuyên môn hoặc thâm niên trong nghề.

Đối với môi trường bệnh viện và nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện là môi trường đặc thù do đối tượng phục vụ của bệnh viện là người bệnh

và người nhà người bệnh. Họ là nhóm đối tượng đặc thù, do khi đến bệnh viện họ đều có tâm lý lo lắng về nhiều mặt như về bệnh tật, về kinh tế và các yếu tố khác. Do vậy tâm lực là nhân tố đặc biệt quan trọng đối với nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện. Tâm lực của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện được đánh giá thông qua phong cách, thái độ và ứng xử của nhân viên đối với người bệnh và người nhà người bệnh.

1.3.2.4. Tiêu chí đánh giá thông qua chất lượng đầu ra công việc

Tiêu chí đánh giá thông qua chất lượng đầu ra công việc được xem là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Kết quả trong quá trình làm việc của nhân viên phản ánh kỹ năng, chuyên môn và sự phù hợp với công việc. Nhờ các thông tin về chất lượng đầu ra, quản lý sẽ có thông tin về sự nỗ lực, khả năng và ưu - nhược điểm của người lao động.

Hơn nữa, tổ chức cũng sẽ tìm ra được nguyên nhân đằng sau việc nhân viên không đạt đủ tiêu chí. Từ đó sẽ xem xét điều chỉnh chính sách gia tăng chất lượng nhân lực. Người lao động có thể được đào tạo lại, khuyến khích tăng lương hoặc thăng chức nhờ kết quả của quá trình làm việc.

Đánh giá hiệu quả công việc là hoạt động thúc đẩy nhân viên nỗ lực trong công việc. Đồng thời cũng là cơ sở để nhà quản lý đưa ra các chế độ phù hợp với nhân viên. Các hoạt động đánh giá hiệu quả công việc giúp nhà quản lý nắm được mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân viên. Họ cũng có thể xác định xem đâu là người cần được cải thiện, đâu là điểm mạnh, điểm yếu của mỗi cá nhân để có phương án khắc phục.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện công lập

1.4.1. Các nhân tố bên trong

Nhân tố bên trong bao gồm các nhân tố thuộc về nguồn lực bên trong của tổ chức, đơn vị, ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả hoạt động của tổ chức,

quyết định nội lực phát triển nguồn nhân lực của tổ chức. Trong phát triển nguồn nhân lực của tổ chức, các nhân tố này là chính sách thu hút nguồn nhân lực, chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực, chế độ đào tạo và đào tạo lại, chế độ đãi ngộ, môi trường văn hóa tổ chức, tiềm lực tài chính và năng lực công nghệ.

Tùy thuộc vào chiến lược phát triển và tình hình thực tế, tổ chức sẽ có chính sách thu hút nguồn nhân lực cụ thể cho từng thời kỳ nhằm đảm bảo cho tổ chức có đủ số lượng và chất lượng NNL với cơ cấu phù hợp để thực hiện các công việc, mục tiêu, nhiệm vụ của mình. Việc hoạch định nhân lực chính xác và khoa học giúp tổ chức xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực phù hợp và hấp dẫn tạo tiền đề cho tổ chức tuyển dụng được nhân lực có chất lượng ban đầu cao hơn. Điều này góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho PTNNL tại tổ chức. Bên cạnh đó, nó cũng ảnh hưởng trực tiếp đến các yêu cầu và cách thức phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

Đào tạo và đào tạo lại là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức một cách toàn diện. Nó giúp người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp từ đó thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ với các công việc tương lai trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển nhanh hơn bao giờ hết. Đây chính là nền tảng để phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức.

Các chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với người lao động (lương bổng, khen thưởng, kỷ luật, hoàn thiện môi trường, điều kiện làm việc, thực hiện các chế độ về y tế, bảo hiểm và an toàn lao động, giải trí, nghỉ mát...) là một trong những yếu tố cốt lõi để thu hút được những người lao động giỏi phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức, gìn giữ và động viên họ thực hiện công việc tốt nhất. Mặt khác, nó có ảnh hưởng rất lớn đến sự lựa chọn công việc, tình hình thực hiện công việc, chất lượng sản phẩm, hiệu quả

hoạt động của nguồn nhân lực trong tổ chức. Đây là nền tảng để duy trì và phát triển nguồn nhân lực tổ chức.

Mỗi đơn vị đều có sứ mạng và mục đích riêng của mình. Mỗi cấp quản trị đều phải hiểu rõ sứ mạng của đơn vị mình. Trong thực tế, mỗi bộ phận phòng ban đều phải có mục tiêu của bộ phận mình. Mục đích hay sứ mạng của tổ chức là một yếu tố môi trường bên trong ảnh hưởng đến các bộ phận chuyên môn như sản xuất, kinh doanh, marketing, tài chính và quản trị nguồn nhân lực. Mỗi bộ phận chuyên môn này phải dựa vào định hướng của tổ chức để đề ra mục tiêu của bộ phận mình.

Chính sách của tổ chức thường thuộc về nguồn nhân lực. Các chính sách này là kim chỉ nam hướng dẫn, chứ không phải luật lệ cứng nhắc, do đó nó uyển chuyển, đòi hỏi cần phải giải thích và cân nhắc.

Hình ảnh và uy tín tổ chức: Tổ chức có hình ảnh đẹp và uy tín cao đối với xã hội sẽ thu hút được nhiều quan tâm từ dư luận. Điều này tác động không nhỏ tới chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Bởi đây cũng là cơ hội để quảng bá mình, thu nhiều hiệu quả kinh doanh trong tương lai. Ngược lại, với chiến lược phát triển nguồn nhân lực thành công, tổ chức cũng xây dựng được hình ảnh và uy tín của mình, tạo tiếng vang và hoạt động sản xuất kinh doanh nhờ vậy cũng thuận lợi hơn.

Văn hóa của tổ chức: Các cơ quan tổ chức đều có bầu không khí văn hóa. Nó điều khiển các thành viên của mình nên cư xử như thế nào. Trong mọi tổ chức đều có những hệ thống hoặc khuôn mẫu của các giá trị, các biểu tượng, nghi thức, huyền thoại và thực tiễn - tất cả đều phát triển theo thời gian. Những giá trị được chia sẻ này xác định, ở một mức độ lớn, những điều mà nhân viên thấy và xác định xem họ nên đáp ứng với thế giới của họ như thế nào. Khi đối phó hay trực diện với vấn đề khó khăn thì văn hóa của tổ chức sẽ giới hạn những điều mà nhân viên sẽ làm bằng cách gợi ra một phương thức

đúng để tổng hợp, xác định, phân tích và giải quyết vấn đề. Bầu văn hóa tổ chức là bầu không khí xã hội và tâm lý của tổ chức, được định nghĩa như là một hệ thống các giá trị, các niềm tin và các thói quen được chia sẻ trong phạm vi một tổ chức, tác động vào cấu trúc chính quy tạo ra các chuẩn mực hành vi. Chẳng hạn nếu tổ chức có một bầu không khí khép kín. Các quyết định đều được cấp quản trị cao cấp làm ra, cấp quản trị và cấp dưới thiếu tin tưởng lẫn nhau, bí mật bao trùm, công nhân viên không được khuyến khích đề ra sáng kiến và tự mình giải quyết các vấn đề. Và nếu một ty có có một bầu không khí văn hóa cởi mở hay thoáng mà các quyết định thường được các nhà quản trị cấp thấp đề ra, cấp trên và cấp dưới rất tin tưởng lẫn nhau, truyền thông mở rộng và công nhân được khuyến khích đề ra sáng kiến và giải quyết các vấn đề. Vì thế chúng ta cần phải xác định ra bầu văn hóa của tổ chức bởi vì nó ảnh hưởng đến sự hoàn thành công tác trong khắp tổ chức và hậu quả là ảnh hưởng đến sự thỏa mãn của công nhân viên cũng như ảnh hưởng đến khả năng sinh lời của tổ chức.

1.4.2. Nhân tố bên ngoài

Là các nhân tố khung cảnh kinh tế, dân số/ lực lượng lao động, quy định của Nhà nước, văn hóa xã hội, đối thủ cạnh tranh, khoa học kỹ thuật, khách hàng và chính trị.

- Bối cảnh kinh tế trong điều kiện hội nhập: Trong giai đoạn kinh tế suy thoái hoặc kinh tế bất ổn có chiều hướng đi xuống, các tổ chức một mặt cần phải duy trì lực lượng lao động có tay nghề, một mặt phải giảm chi phí lao động. Tổ chức phải quyết định giảm giờ làm việc, nhân viên nghỉ tạm, cho nghỉ việc hoặc cho giảm phúc lợi. Ngược lại khi kinh tế phát triển và có chiều hướng ổn định, tổ chức lại có nhu cầu phát triển lao động mới để mở rộng sản xuất, tăng cường đào tạo huấn luyện nhân viên. Việc mở rộng này đòi hỏi tổ chức phải tuyển thêm người có trình độ, phải tăng lương để thu hút nhân tài,

tăng phúc lợi và cải thiện điều kiện làm việc.

- Dân số/Lực lượng lao động: Nước ta là nước nông nghiệp đang tiến lên công nghiệp, dịch vụ. Nền kinh tế đang dần hướng đến nền kinh tế thị trường trong khi đó dân số lại phát triển rất nhanh. Lực lượng lao động hàng năm cần việc làm ngày càng đông. Việt Nam đang trong quá trình hội nhập nên thiếu nhiều lao động lành nghề, chuyên viên và cán bộ quản lý giỏi. Đặc điểm về tình hình lực lượng lao động ảnh hưởng trực tiếp đến công tác phát triển nhân lực tại các bệnh viện công lập.

- Pháp luật của Nhà nước: Luật lao động, Luật viên chức và các văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ về quản lý, tuyển dụng, sử dụng viên chức nói chung, nhân lực hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện công lập nói riêng là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới công tác phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội nói chung và nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng. Tất cả các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong các bệnh viện phải thực hiện đúng theo quy định của pháp luật.

- Văn hóa xã hội và văn hóa tổ chức: Văn hóa xã hội của một nước ảnh hưởng rất lớn đến phát triển nguồn nhân lực. Văn hóa xã hội là một yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới văn hóa tổ chức mà cụ thể là văn hóa của các bệnh viện. Mỗi bệnh viện sẽ có sắc thái văn hóa đặc trưng, nó tác động trực tiếp đến môi trường làm việc, động lực làm việc của nhân viên và các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện trong đó có hoạt động phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội.

- Đối thủ cạnh tranh: Trong nền kinh tế thị trường, nhà quản trị không phải chỉ cạnh tranh thị trường, cạnh tranh sản phẩm mà bỏ quên cạnh tranh về nguồn nhân lực. Với chủ trương xây dựng cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công, trong đó có các đơn vị sự nghiệp công lập lĩnh vực y tế và các bệnh viện công lập: các bệnh viện dần được giao quyền tự chủ, tự chịu

trách nhiệm trong việc thực hiện quy định về danh mục sự nghiệp công; giá, phí và lộ trình tính giá dịch vụ sự nghiệp công; phân loại mức độ tự chủ tài chính; tự chủ sử dụng nguồn tài chính; tự chủ trong hoạt động liên doanh, liên kết; quản lý, sử dụng tài sản công và các quy định khác có liên quan. Do vậy, các bệnh viện ngày càng quan tâm hơn đến đối tượng khách hàng của mình, đó chính là người bệnh và người nhà người bệnh. Phát triển nhân lực công tác xã hội và nâng cao chất lượng hoạt động công tác xã hội chính là một nhiệm vụ quan trọng góp phần nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh và nâng cao sức cạnh tranh của bệnh viện.

- Khoa học kỹ thuật: Chúng ta đang sống trong thời đại bùng nổ công nghiệp. Để đủ sức cạnh tranh trên thị trường, các tổ chức tại Việt Nam đã phải cải tiến kỹ thuật, cải tiến khoa học kỹ thuật và thiết bị. Sự thay đổi này ảnh hưởng rất lớn đến nguồn nhân lực của tổ chức. Ngành y tế là một trong những ngành có nhiều thay đổi theo hướng tích cực trong thời đại công nghiệp 4.0. Hệ thống trang thiết bị hiện đại tác động đến môi trường làm việc và tác động trực tiếp đến sự tham gia của nhân lực trong các quy trình khám, chữa bệnh và các hoạt động của người lao động trong bệnh viện. Do vậy công tác phát triển nguồn nhân lực trong các bệnh viện cũng phải thay đổi tương ứng để theo kịp với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

- Khách hàng/ đối tượng phục vụ: Khách hàng là mục tiêu của mọi tổ chức. Tại các bệnh viện khách hàng chính là những người sử dụng dịch vụ tại bệnh viện bao gồm người bệnh và người nhà người bệnh. Sự hài lòng của người bệnh và người nhà người bệnh có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả hoạt động và sự phát triển của bệnh viện. Để có được sự hài lòng của người bệnh và người nhà người bệnh cần có sự quan tâm, đầu tư tổng thể của bệnh viện từ hệ thống cơ sở vật chất đến chất lượng và thái độ của toàn bộ nhân lực trong bệnh viện trong đó có đội ngũ nhân lực công tác xã hội.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CÁC BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ

2.1. Tổng quan về các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

2.1.1. Giới thiệu các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Bộ Y tế hiện nay có 80 đơn vị trực thuộc trong tất cả các lĩnh vực bao gồm đơn vị khám, chữa bệnh, Viện thuộc khối y tế dự phòng, trường đại học, cao đẳng, học viện, viện giám định, kiểm định, kiểm nghiệm; viện về trang thiết bị y tế, dược, vắc xin và sinh phẩm y tế; Viện Chiến lược và chính sách y tế; trung tâm giám định pháp y tâm thần; Trung tâm Truyền thông - Giáo dục sức khỏe Trung ương; Trung tâm Điều phối ghép bộ phận cơ thể người; Trung tâm Mua sắm tập trung thuốc Quốc gia; Báo Sức khỏe và đời sống; Ban Quản lý dự án chuyên ngành xây dựng công trình y tế trong đó có 34 bệnh viện đa khoa, chuyên khoa và Viện có giường bệnh thực hiện nhiệm vụ khám, chữa bệnh (danh sách cụ thể tại Phụ lục 05).

2.1.2. Đặc điểm công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Ngay sau khi Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án 32/2010/QĐ-TTg Ngày 25/3/2010 về “Phát triển nghề CTXH giai đoạn 2010-2020” với mục tiêu phát triển CTXH trở thành một nghề ở Việt Nam góp phần xây dựng hệ thống an sinh xã hội tiên tiến, ngày 15/7/2011 Bộ Y tế cũng đã ban hành Quyết định 2514/QĐ-BYT phê duyệt Đề án “Phát triển nghề CTXH trong ngành y tế giai đoạn 2011-2020” với mục tiêu hình thành và phát triển nghề CTXH trong ngành y tế, góp phần tăng cường chất lượng, hiệu quả của sự nghiệp bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân. Năm 2015, Bộ Y tế ban hành Thông tư 43/2015/TT-BYT quy định về nhiệm vụ và hình thức tổ

chức thực hiện nhiệm vụ CTXH của bệnh viện đã đánh dấu và tạo hành lang pháp lý cho sự phát triển nghề CTXH trong ngành y tế. Cũng trong năm 2015, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Nội vụ đã ban hành thông tư số 30/2015/TTLT-BLĐTBXH-BNV ngày 19/8/2015 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành CTXH.

Sau khi kết thúc giai đoạn 2011-2020, Chính phủ ban hành Quyết định số 112/QĐ-TTg ngày 22/01/2021 về Chiến lược phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030, Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số 712/QĐ-BYT ngày 21/3/2022 ban hành kế hoạch phát triển công tác xã hội trong ngành y tế giai đoạn 2021-2030.

Kể từ khi triển khai các Đề án đến nay, CTXH trong ngành y tế đã triển khai thực hiện tại 100% BV tuyến TW, hầu hết ở tuyến tỉnh, tuyến huyện. Hoạt động CTXH trong bệnh viện đã góp phần giải quyết nhu cầu bức thiết trong chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ nâng cao chất lượng dịch vụ: cung cấp thông tin về BV, cung cấp quy trình khám chữa bệnh của bệnh viện cho người bệnh và thân nhân người bệnh, hỗ trợ sinh hoạt vận động đối với những bệnh nhân khuyết tật, người cao tuổi, trẻ em, hỗ trợ tâm lý xã hội cho người bệnh, kết nối người bệnh với các dịch vụ trong và ngoài bệnh viện, giúp đỡ những bệnh nhân có hoàn cảnh khó khăn... Tính đến tháng 6/2023, cả nước hiện có 100% bệnh viện tuyến trung ương, hơn 90% số bệnh viện tuyến tỉnh và bệnh viện đa khoa/trung tâm y tế huyện đã thành lập được phòng hoặc tổ CTXH.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức của đơn vị công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Về mô hình tổ chức CTXH tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế hiện cũng rất khác nhau. 100% các bệnh viện đã có đơn vị thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội, tuy nhiên mô hình khác nhau tùy thuộc đặc thù từng bệnh viện. Có những bệnh viện đã thành lập phòng CTXH, cũng có những đơn vị

có tổ CTXH. Tổ CTXH có thể là một bộ phận/tổ thuộc phòng Hành chính, phòng Điều dưỡng, phòng Kế hoạch tổng hợp... hoặc gắn với hoạt động của các tổ chức Công đoàn thuộc tất cả các khoa/phòng ban. Những hình thức tổ chức này mới chỉ mang tính chất tạm thời và chưa đạt được kết quả cao.

Theo Báo cáo kết quả hoạt động công tác xã hội của Bộ Y tế năm 2022, hiện nay có 26/34 bệnh viện (chiếm 76,5%) có phòng CTXH, chỉ có 08 bệnh viện là các tổ CTXH trực thuộc các khoa, phòng khác nhau.

Mô hình tổ chức của các đơn vị thực hiện nhiệm vụ CTXH cũng ảnh hưởng đến chất lượng các hoạt động CTXH tại bệnh viện. Các bệnh viện thành lập được phòng CTXH thường hoạt động sẽ hiệu quả hơn. Do khi là các đơn vị độc lập, các phòng CTXH nhận được chỉ đạo trực tiếp và quan tâm hơn của lãnh đạo bệnh viện, đồng thời họ cũng chủ động hơn trong triển khai hoạt động nên dễ dàng đạt hiệu quả cao hơn.

2.1.4. Đặc điểm nhiệm vụ công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Nhiệm vụ của phòng công tác xã hội trong bệnh viện hiện nay đang thực hiện theo quy định tại Điều 2 Thông tư 43/2015/TT-BYT ngày 26 tháng 11 năm 2015 của Bộ Y tế quy định về nhiệm vụ và hình thức tổ chức thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội của bệnh viện, bao gồm các nhiệm vụ như sau:

- Hỗ trợ, tư vấn giải quyết các vấn đề về công tác xã hội cho người bệnh và người nhà người bệnh trong quá trình khám bệnh, chữa bệnh (sau đây gọi chung là người bệnh), bao gồm:

- Thông tin, truyền thông và phổ biến, giáo dục pháp luật:
- + Thực hiện công tác phát ngôn và cung cấp thông tin cho báo chí;
- + Xây dựng kế hoạch truyền thông giáo dục sức khỏe cho người bệnh và tổ chức thực hiện kế hoạch sau khi được phê duyệt;

+ Xây dựng nội dung, tài liệu để giới thiệu, quảng bá hình ảnh, các dịch vụ và hoạt động của bệnh viện đến người bệnh và cộng đồng thông qua tổ chức các hoạt động, chương trình, sự kiện, hội nghị, hội thảo;

+ Cập nhật và tổ chức phổ biến các chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến công tác khám bệnh, chữa bệnh, hoạt động của bệnh viện cho nhân viên y tế, người bệnh và người nhà người bệnh;

+ Tổ chức thực hiện quy tắc ứng xử, hòm thư góp ý của bệnh viện;

+ Tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao phù hợp cho nhân viên y tế và người bệnh.

- Vận động tiếp nhận tài trợ: Thực hiện hoạt động từ thiện và vận động, tiếp nhận tài trợ về kinh phí, vật chất để hỗ trợ người bệnh có hoàn cảnh khó khăn.

- Hỗ trợ nhân viên y tế bao gồm các hoạt động cung cấp thông tin về người bệnh cho nhân viên y tế trong trường hợp cần thiết để hỗ trợ công tác điều trị; Động viên, chia sẻ với nhân viên y tế khi có vướng mắc với người bệnh trong quá trình điều trị.

- Đào tạo, bồi dưỡng: thực hiện các nhiệm vụ hướng dẫn thực hành nghề công tác xã hội cho học sinh, sinh viên các cơ sở đào tạo nghề công tác xã hội; Bồi dưỡng, tập huấn kiến thức về công tác xã hội cho nhân viên y tế và nhân viên bệnh viện; phối hợp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cơ bản về y tế cho người làm việc về công tác xã hội.

- Tổ chức đội ngũ cộng tác viên làm công tác xã hội của bệnh viện.

- Tổ chức các hoạt động từ thiện, công tác xã hội của bệnh viện tại cộng đồng (nếu có).

2.1.5. Những yếu tố ảnh hưởng khi triển khai hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện.

Chính sách và thực thi chính sách: Một số văn bản là cơ sở pháp lý để triển khai hoạt động CTXH tại bệnh viện hiện nay:

- Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg Ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Đề án phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam, giai đoạn 2010-2020”; Quyết định số 112/QĐ-TTg ngày 22/01/2021 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021 - 2030;

- Thông tư số 08/2010/TT-NBV ban hành ngày 25/8/2010 của Bộ Nội vụ ban hành chức danh, mã số các ngạch viên chức công tác xã hội.

- Thông tư liên tịch số 11/2011/TTLT/BTC-BLĐTBXH ban hành ngày 26/01/2011 của liên Bộ Tài chính – Bộ Lao động – Thương binh và xã hội hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí thực hiện Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Đề án phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam giai đoạn 2011-2020”.

- Quyết định số 2514/QĐ-BYT ban hành ngày 15/7/2011 của Bộ trưởng Bộ Y tế phê duyệt Đề án “Phát triển nghề công tác xã hội trong ngành Y tế giai đoạn 2011-2020”; Quyết định số 712/QĐ-BYT ngày 21/3/2022 ban hành Kế hoạch phát triển công tác xã hội trong ngành y tế giai đoạn 2021-2030

- Thông tư liên tịch số 30/2015/TTLT- BLĐTBXH-NBV ban hành ngày 19/08/2015 của Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội và Bộ Nội vụ về việc quy định mã số tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành CTXH.

- Thông tư 43/2015/TT-BYT ban hành ngày 26/11/2015 của Bộ Y tế quy định nhiệm vụ và hình thức thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện.

Các văn bản quy phạm pháp luật trên đã hướng dẫn, quy định, giúp cho hoạt động CTXH tại bệnh viện và người cán bộ chuyên trách sẽ có đầy đủ căn

cứ để thực hiện công việc chuyên môn; các phòng ban trong bệnh viện cũng chủ động lựa chọn cán bộ tham gia phối hợp với phòng CTXH một cách chính thức. Bên cạnh đó, các tổ chức, cá nhân người hưởng thụ sẽ có được một đầu mối hợp tác bài bản, đúng quy trình, đúng đối tượng tiếp nhận, sử dụng và tạo được lòng tin lẫn nhau trong hoạt động triển khai CTXH giữa bệnh viện và người hưởng thụ.

Sự tham gia và ủng hộ của các bên có liên quan khi triển khai hoạt động công tác xã hội tại bệnh viện

Theo nội dung Thông tư 43/2015/TT-BYT của Bộ Y tế, khi bệnh viện triển khai hoạt động CTXH, các đối tượng có liên quan chịu trách nhiệm phối hợp thực hiện bao gồm:

+ Sở Y tế có trách nhiệm chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra hoạt động công tác xã hội tại các bệnh viện thuộc thẩm quyền quản lý.

+ Giám đốc bệnh viện có trách nhiệm tổ chức thực hiện Thông tư 43 và ban hành, kế hoạch hoạt động hằng năm của bệnh viện về công tác xã hội và tổ chức thực hiện.

+ Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc triển khai thực hiện CTXH có trách nhiệm thực hiện Thông tư 43 của Bộ Y tế.

+ Các khoa, phòng, đơn vị trong bệnh viện phải thực hiện nhiệm vụ được giao và phân công một nhân viên y tế tham gia làm công tác viên công tác xã hội trong bệnh viện. Đồng thời, giới thiệu người bệnh đến phòng Công tác xã hội hoặc đề nghị phòng Công tác xã hội cử nhân viên đến để trợ giúp, tư vấn cho người bệnh, hoặc cung cấp thông tin đầy đủ kịp thời về sức khỏe của người bệnh để phòng, tổ Công tác xã hội hỗ trợ, tư vấn cho người bệnh.

Khả năng về nguồn lực của bệnh viện khi triển khai thực hiện công tác xã hội

+ Về cơ sở vật chất và trang thiết bị: Theo quy định Phòng/Tổ Công tác xã hội được bố trí phòng làm việc tại vị trí thuận lợi, dễ tiếp xúc với người bệnh trong bệnh viện và được trang bị đủ trang thiết bị cần thiết để thực hiện nhiệm vụ.

+ Về nhân lực, theo của Thông tư 43/2015/TT-BYT ngày 26/11/2015 của Bộ Y tế có quy định: Nhân lực của phòng Công tác xã hội bao gồm các viên chức, nhân viên chuyên ngành công tác xã hội; chuyên ngành truyền thông, y tế hoặc ngành khoa học xã hội khác được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về công tác xã hội.

+ Về tài chính thực hiện theo Thông tư liên tịch số 03/2022/TT-BYT ngày 12/01/2022 của Bộ Tài chính quy định quản lý, sử dụng kinh phí sự nghiệp từ nguồn ngân sách nhà nước thực hiện các chương trình phát triển công tác xã hội, trợ giúp người khuyết tật, trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, trẻ em tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2021-2030.

2.2. Thực trạng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

2.2.1. Thực trạng nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế:

Theo kết quả khảo sát của Bộ Y tế và tổ chức Unicef năm 2021 cho thấy nguồn nhân lực CTXH tại các bệnh viện tăng lên rõ rệt qua từng năm trong giai đoạn từ 2016 đến 2020. Qua 4 năm từ 2016 đến 2020, số lượng nhân viên công tác xã hội trong ngành y tế tăng 2.51 lần, từ 4203 người vào năm 2016 lên 10571 người vào năm 2020 (Nguồn: Bộ Y tế).

Về trình độ của nhân viên CTXH, trình độ trung cấp cao đẳng chiếm tỷ trọng cao nhất, tiếp đến là trình độ đại học và ít nhất là trình độ sau đại học. Theo thực thời gian có thể thấy tỷ lệ nhân viên CTXH có trình độ đại học có xu hướng tăng trong khi tỷ lệ có trình độ cao đẳng/trung cấp có chiều hướng

giảm dần. Cụ thể từ năm 2016 đến năm 2020, tỷ lệ nhân viên CTXH có trình độ đại học tăng từ 26.73% lên 42.24%; tỷ lệ nhân viên có trình độ trung cấp cao đẳng giảm từ 65.65% xuống 50.28%; tỷ lệ sau đại học ổn định ở mức xấp xỉ 7.5%. Đối với nhóm cộng tác viên CTXH, tỷ lệ cộng tác viên CTXH có trình độ đại học có xu hướng tăng trong khi tỷ lệ có trình độ cao đẳng/trung cấp có chiều hướng giảm dần. Từ năm 2016 đến năm 2020, tỷ lệ cộng tác viên có trình độ đại học tăng từ 43.12% lên 57.98% và chiếm tỷ trọng cao nhất; tỷ lệ cộng tác viên có trình độ trung cấp cao đẳng giảm từ 53.7% xuống 35.49%; tỷ lệ sau đại học tăng từ 3.18% lên 6.53% (Nguồn: Bộ Y tế (Vụ tổ chức cán bộ), Trường Đại học Y tế công cộng và tổ chức Unicef).

Về chuyên ngành đào tạo nhân viên CTXH tại các bệnh viện, chuyên ngành khoa học sức khỏe chiếm tỷ lệ cao nhất tuy nhiên có xu hướng giảm dần theo thời gian trong khi số lượng tốt nghiệp chuyên ngành CTXH và các ngành khác có xu hướng tăng lên. Năm 2020, tỷ lệ nhân viên CTXH có chuyên ngành Khoa học sức khỏe là 54,14%, chuyên ngành khác chiếm 30.59%, chuyên ngành CTXH là 13.52% và chiếm tỷ lệ thấp nhất là tâm lý, xã hội học (1.74%). Tỷ lệ cộng tác viên CTXH thuộc chuyên ngành khoa học sức khỏe chiếm tỷ lệ chủ yếu gần như tuyệt đối, các khối ngành khác chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Tỷ lệ chuyên ngành CTXH có xu hướng tăng nhưng vẫn còn chưa đáng kể. Năm 2020, tỷ lệ cộng tác viên chuyên ngành khoa học sức khỏe chiếm 98,64%, các chuyên ngành khác, tâm lý và CTXH chiếm chưa đến 1% mỗi chuyên ngành (Vụ tổ chức cán bộ & Trường Đại học Y tế công cộng và tổ chức Unicef, 2021).

Như vậy, đa số các Phòng/Tổ CTXH của các bệnh viện có nguồn nhân lực CTXH nhưng còn hạn chế về số lượng và mặt chất lượng so với chuẩn quốc tế. Nguồn nhân lực làm CTXH chủ yếu được điều động từ các đơn vị trong bệnh viện sang khi thành lập phòng/tổ CTXH do vậy phần lớn là nhân

viên y tế (bao gồm bác sỹ, điều dưỡng và các chức danh nghề nghiệp chuyên môn y tế khác) hoặc từ các chuyên ngành khác không phải CTXH. Đặc biệt số lượng nhân lực có trình độ chuyên môn CTXH còn hạn chế so với chuẩn quốc tế. Đối với số lượng người thuộc phòng CTXH, ở các bệnh viện hiện đang rất khác nhau, đa số chưa đáp ứng được yêu cầu về cơ cấu. Ngoài ra, sự phối hợp và sự tham gia của nhân lực CTXH vào hoạt động CTXH trong một số bệnh viện chưa chặt chẽ, trách nhiệm phối hợp chưa cao và chưa có hướng dẫn cụ thể rõ ràng [5].

2.2.2. Thực trạng về số lượng nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Kết quả báo cáo của Bộ Y tế về kết quả hoạt động công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cho thấy, số lượng nhân viên công tác xã hội đã tăng lên nhanh chóng từ năm 2016 cho đến nay. Năm 2016 chỉ có 5 bệnh viện thí điểm thành lập phòng công tác xã hội với tổng số chưa đến 50 nhân viên, đến năm 2020, số lượng nhân viên công tác xã hội tại 34 bệnh viện là hơn 300 nhân viên, và đến thời điểm tháng 6 năm 2023 số lượng nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế đã là hơn 500 người.

Tuy vậy số lượng nhân viên công tác xã hội có sự khác biệt nhiều các nhóm bệnh viện khác nhau: cụ thể, nhóm các bệnh viện hạng đặc biệt, các bệnh viện đa khoa, số lượng nhân viên công tác xã hội khá lớn (bệnh viện Bạch Mai 64 nhân viên, Bệnh viện Chợ Rẫy 41 nhân viên, Bệnh viện Đa khoa Trung ương Huế 34 nhân viên...). Bên cạnh đó một số bệnh viện chuyên khoa thì số lượng ít hơn, cá biệt có những bệnh viện có dưới 05 nhân viên (bệnh viện 74 Trung ương, bệnh viện Phong - Da liễu Trung ương Quy Hòa).

Bảng 2.1: Số lượng nhân viên công tác xã hội tại các các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí	Số đơn vị	Tỷ lệ (%)
I. Theo số lượng nhân viên CTXH		
Dưới 5 nhân viên	2	5,9
Từ 5 đến 10 nhân viên	13	38,2
Từ 10 đến 20 nhân viên	9	26,5
Trên 20 nhân viên	10	29,4
Tổng cộng	34	100
II. Theo tỷ lệ nhân viên CTXH/Tổng số nhân viên của BV		
Dưới 1% so với tổng số nhân viên	8	23,5
Từ 1%-1,5% so với tổng số nhân viên	9	26,5
Từ trên 1,5% đến 2% so với tổng số nhân viên	4	11,75
Từ trên 2% đến 3% so với tổng số nhân viên	9	26,5
Trên 3% so với tổng số nhân viên	4	11,75
Tổng cộng	34	100%

(Nguồn: Báo cáo kết quả hoạt động công tác xã hội của Bộ Y tế)

2.2.3. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

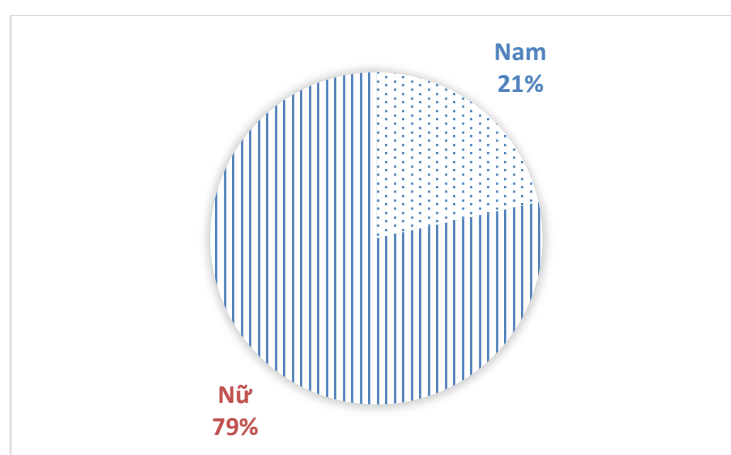
Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá qua nhiều tiêu chí như thể lực, trí lực, tâm lực của người lao động.

2.2.3.1 Về thể lực

Kết quả khảo sát trên 300 nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cho thấy:

Về giới tính: tỷ lệ người lao động nữ chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam. Điều này có thể giải thích do đặc thù công việc của nhân viên công tác xã hội thường xuyên tiếp xúc với bệnh nhân, người nhà người bệnh, nhân viên y tế

để thực hiện nhiệm vụ tư vấn, hướng dẫn và hỗ trợ họ trong quá trình thăm, khám, điều trị và chăm sóc người thân tại bệnh viện. Những công việc này thường cần có đức tính kiên trì, nhẹ nhàng, bình tĩnh, kỹ năng giao tiếp tốt, khả năng thấu hiểu, mà những đức tính này thường phù hợp hơn với giới tính nữ. Cụ thể, kết quả khảo sát cho thấy, tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế hiện nay có 79% nhân viên công tác xã hội là nữ, trong khi đó số nhân viên nam chỉ chiếm 21%.

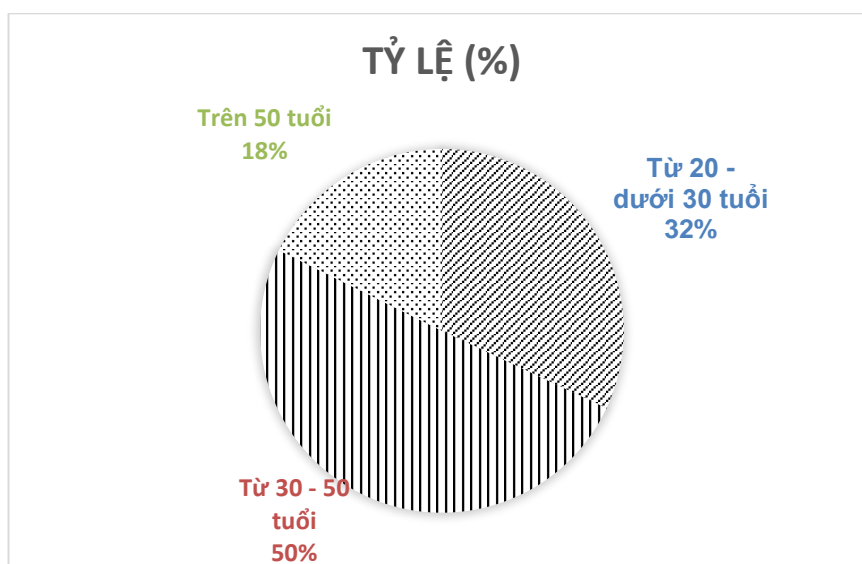


Biểu đồ 2.1: Tỷ lệ giới tính của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: Bộ Y tế)

Về độ tuổi: Qua khảo sát cho thấy, tỷ lệ độ tuổi cao nhất của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện là độ tuổi từ 30 đến 50 tuổi, sau đó là độ tuổi trẻ từ 20 đến dưới 30 tuổi, độ tuổi trên 50 có tỷ lệ thấp nhất. Điều này cũng dễ dàng giải thích, một phần do nghề công tác xã hội là một nghề trẻ, mới có mặt tại các bệnh viện ở Việt Nam chưa lâu (hơn 10 năm), do vậy tỷ lệ người lao động lớn tuổi làm việc trong lĩnh vực này không nhiều. Bên cạnh đó, đặc thù công việc tiếp xúc và cũng cần di chuyển nhiều do vậy đối tượng tuổi trẻ sẽ phù hợp với công việc hơn, Ngoài ra, cũng do là một nghề mới, công tác đào tạo về công tác xã hội đặc biệt công tác xã hội trong y tế mới hình thành và

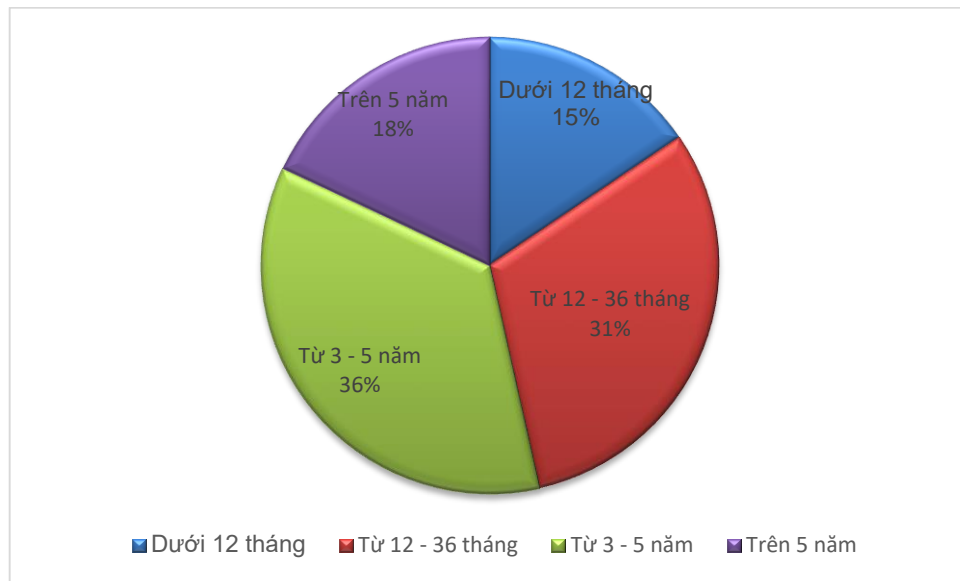
phát triển nên nguồn nhân lực trẻ dưới 30 tuổi chưa nhiều, đa phần nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế là nhân viên được điều động từ các đơn vị khoa phòng trong bệnh viện, nên độ tuổi tập trung chính là khoảng trên 30 tuổi.



Biểu đồ 2.2: Tỷ lệ về độ tuổi của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: Bộ Y tế)

Đặc điểm về độ tuổi của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cũng phù hợp với kết quả khảo sát về thâm niên làm công tác xã hội của số nhân viên này. Cụ thể: Thời gian làm nhiệm vụ công tác xã hội chiếm tỷ lệ cao nhất ở khoảng 03 đến 05 năm (35,5%), tiếp theo là khoảng 01 năm đến 03 năm (31%). Tỷ lệ thâm niên công tác trên 05 năm hay dưới 01 năm là gần nhau và ít nhất (lần lượt là 18% và 15,5%). Kết quả này phù hợp với sự hình thành và phát triển của các phòng/tổ công tác xã hội của các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.



Biểu đồ 2.3: Tỷ lệ về thâm niên công tác của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.2.3.2 Về trí lực

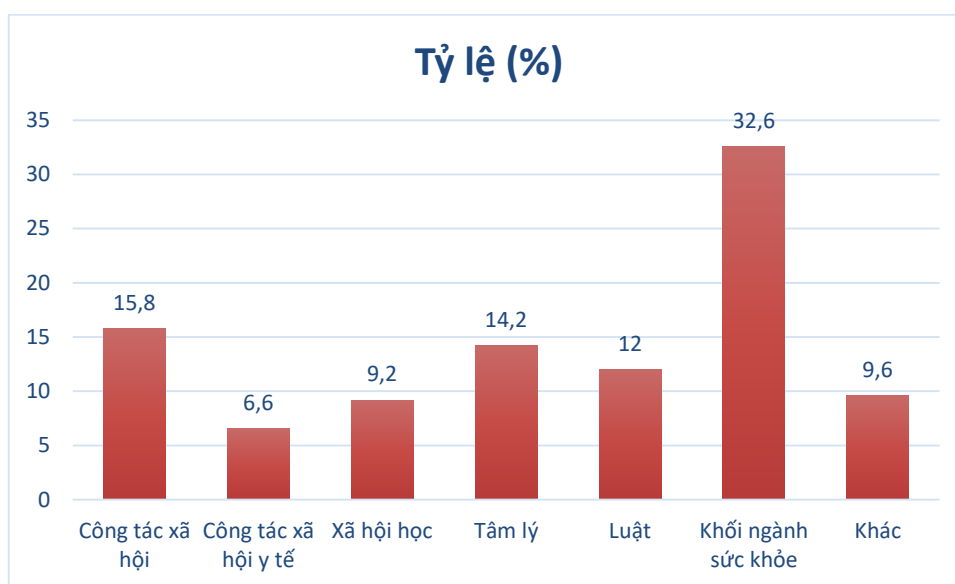
Qua kết quả khảo sát trên 300 nhân viên công tác xã hội tại 34 bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cho thấy, cơ cấu trình độ chuyên môn của nhân viên công tác xã hội chủ yếu là trình độ đại học, trình độ cao đẳng và sau đại học chiếm tỷ lệ gần tương đương nhau. Hiện nay vẫn còn một số nhân viên công tác xã hội có trình độ trung cấp nhưng số lượng không đáng kể. Cụ thể, tỷ lệ nhân viên công tác xã hội có bằng đại học chiếm tỷ lệ cao nhất là 50%, tiếp theo là trình độ cao đẳng 24,4%, trình độ sau đại học 21,5% và trình độ trung cấp chiếm tỷ lệ thấp nhất là 4,1%

Bảng 2.2: Tỷ lệ trình độ chuyên môn của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Trung cấp	13	4,1
Cao đẳng	77	24,4
Đại học	158	50
Sau Đại học	68	21,5

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

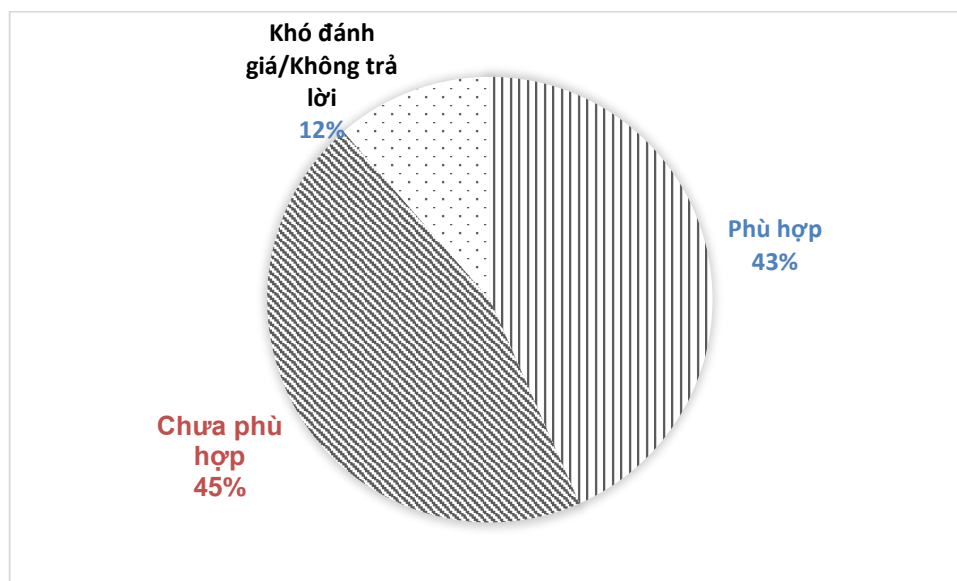
Về chuyên ngành đào tạo: Hiện nay nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế có trình độ chuyên môn và chuyên ngành đào tạo rất khác nhau. Tỷ lệ nhân viên công tác xã hội được đào tạo khối các ngành sức khỏe vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất. Số lượng nhân viên được đào tạo đúng chuyên ngành công tác xã hội hoặc công tác xã hội trong y tế còn thấp. Điều này có thể hiểu được, do hoạt động công tác xã hội trong ngành y tế mới được hình thành và phát triển. Khi mới thành lập, nhân lực của các phòng/tổ công tác xã hội của các bệnh viện đa số được điều động từ các phòng, ban khác nhau của bệnh viện, sau đó mới thực hiện tuyển dụng mới qua các kỳ tuyển dụng của bệnh viện. Số lượng nhân viên công tác xã hội được đào tạo đúng chuyên ngành đặc biệt chuyên ngành công tác xã hội trong y tế còn thấp là do hiện nay mới chỉ có Trường Đại học Y tế công cộng là có bộ môn công tác xã hội (định hướng đào tạo công tác xã hội y tế). Bộ môn công tác xã hội tại trường Đại học Y tế công cộng được thành lập năm 2016, đến nay mới đào tạo được ba khóa cử nhân. Một số trường Đại học khác như Đại học Lao động - Xã hội, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Thăng Long... có đào tạo cử nhân công tác xã hội, tuy nhiên là chuyên ngành công tác xã hội chung, không phải công tác xã hội trong y tế.



Biểu đồ 2.4 Tỷ lệ về chuyên ngành đào tạo của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

Do đặc điểm về dự đa dạng về chuyên ngành đào tạo, nên nhiều nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế gặp khó khăn trong khi thực hiện nhiệm vụ. Kết quả này thu được từ việc khảo sát nhân viên qua việc đánh giá sự phù hợp giữ chuyên môn với nhiệm vụ và các khó khăn gặp phải trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của hơn 300 nhân viên công tác xã hội. Cụ thể chỉ có 43,4% số nhân viên cho rằng chuyên ngành đào tạo của họ phù hợp với công việc được giao. Trong khi đó, có đến 45,2 % cho rằng không phù hợp và 11,4% không trả lời hoặc thấy khó đánh giá tiêu chí này. Trong số nhân viên cho rằng chuyên ngành đào tạo của họ không phù hợp với công việc được giao thì có 29,3% cho rằng họ thiếu kiến thức về công tác xã hội, 25, 2% cho rằng họ thiếu kiến thức về y tế, 20,3% cho rằng họ chưa hiểu hết về vai trò của công tác xã hội, còn lại nhân viên cho rằng họ thiếu kỹ năng về làm việc với khách hàng (16,1%) và những lý do khác là 9,1%.



Biểu đồ 2.5: Tỷ lệ đánh giá mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo với công việc được giao

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

Bảng 2.3: Tỷ lệ đánh giá về những khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện

Tiêu chí	Số lượng phiếu/143	Tỷ lệ (%)
Thiếu kiến thức về CTXH	42	29,3
Thiếu kiến thức về y tế	36	25,2
Thiếu kỹ năng làm việc với khách hàng	23	16,1
Chưa hiểu vai trò, ý nghĩa của nghề CTXH	29	20,3
Khác	13	9,1

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.2.3.3. Về tâm lực

Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ thể hiện qua trí lực, thể lực mà còn được đánh giá qua tiêu chí về tâm lực của người lao động. Tâm lực được biểu hiện qua quan điểm, nhân cách và thói quen ứng xử của cá nhân. Trong

môi trường làm việc, người lao động cần có ý thức kỷ luật, sự tự giác, khả năng giao tiếp và phong thái ứng xử.

Đối với nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện, có thể đánh giá yếu tố này thông qua kết quả khảo sát về đánh giá sự hài lòng của bệnh nhân và người nhà người bệnh.

Kết quả nghiên cứu Đề tài “Đánh giá nhanh thực trạng hoạt động và xây dựng chuẩn năng lực của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện” (2020) của Viện Chiến lược và chính sách y tế thực hiện khảo sát trên 350 người bệnh và người nhà người bệnh tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cho thấy: hơn 80% bệnh nhân và người nhà người bệnh thực hiện khảo sát hài lòng với sự hỗ trợ của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện thông qua các hoạt động hướng dẫn họ trong quá trình thực hiện các thủ tục khám, chữa bệnh tại bệnh viện (từ chỉ dẫn thông thường, hướng dẫn thủ tục pháp lý về bảo hiểm, hỗ trợ với các bệnh nhân có hoàn cảnh khó khăn, chia sẻ động viên với các trường hợp khó khăn về mặt xã hội...). Bên cạnh đó vẫn còn khoảng 12% người bệnh và người nhà người bệnh chưa hài lòng về phong cách, sự giao tiếp, tính kỷ luật của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện. Khoảng 8% còn lại có hài lòng tuy nhiên vẫn có những góp ý đối với nhân viên công tác xã hội về kỹ năng giao tiếp và giải quyết vấn đề của nhân viên công tác xã hội.

Ngoài ra, qua kết quả tổng hợp đánh giá của lãnh đạo khoa/phòng và lãnh đạo các bệnh viện, chỉ 7,7% lãnh đạo tham gia khảo sát đánh giá trên 70% nhân viên công tác xã hội có đủ năng lực (bao gồm cả chuyên môn và kỹ năng làm việc) đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, 30,8% lãnh đạo đánh giá đơn vị của họ có khoảng 50-70% nhân viên đáp ứng yêu cầu, 35,4% cho rằng có 30-50% nhân viên của họ đáp ứng yêu cầu, thậm chí có hơn 26% lãnh đạo đánh

giá đơn vị của họ chỉ có chưa đến 30% nhân viên có đủ năng lực đáp ứng công việc.

Bảng 2.4: Đánh giá của lãnh đạo về việc năng lực của nhân viên công tác xã hội đáp ứng yêu cầu công việc tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí (tỷ lệ nhân viên có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ)	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Trên 70%	5	7,7
Từ 50% đến dưới 70%	20	30,8
Từ 30% đến dưới 50%	23	35,4
Dưới 30%	17	26,1

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.3. Thực trạng các hoạt động phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

2.3.1. Hoạch định nguồn nhân lực

Qua khảo sát đối với lãnh đạo các bệnh viện cho thấy, công tác hoạch định nguồn nhân lực của bệnh viện nói chung, nhân lực công tác xã hội nói riêng đã được bệnh viện quan tâm. Hàng năm, căn cứ vào quy chế hoạt động của bệnh viện, tình hình hoạt động cụ thể của bệnh viện, Đề án vị trí việc làm các bệnh viện đều thực hiện công tác hoạch định nguồn nhân lực, trong đó có xác định cơ cấu, số lượng nguồn nhân lực chung toàn bệnh viện trong đó có nhân lực về công tác xã hội. Cụ thể có 80% các bệnh viện đã đưa công tác xã hội trong bệnh viện vào Đề án vị trí việc làm, là một vị trí bắt buộc trong danh mục các vị trí việc làm của bệnh viện, trong đó có 73,2% các đơn vị đã thực hiện xác định cơ cấu nhân lực nói chung, trong đó có cơ cấu nhân lực công tác xã hội. Bên cạnh đó còn 20% chưa đưa công tác xã hội vào đề án vị trí việc làm (có thể Đề án xây dựng cũ, chưa được sửa đổi, bổ sung hoặc công

tác xã hội tại bệnh viện chưa có vị trí chuyên trách mà là các vị trí kiêm nhiệm).

Bảng 2.5: Công tác hoạch định nguồn nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Hoạch định nguồn nhân lực:			
Đề án vị trí việc làm của bệnh viện có vị trí công tác xã hội	Có	52	80
	Chưa	13	20
Bệnh viện có xác định cơ cấu nhân lực nói chung, trong đó có cơ cấu nhân lực công tác xã hội	Có	48	73,8
	Chưa	17	26,2

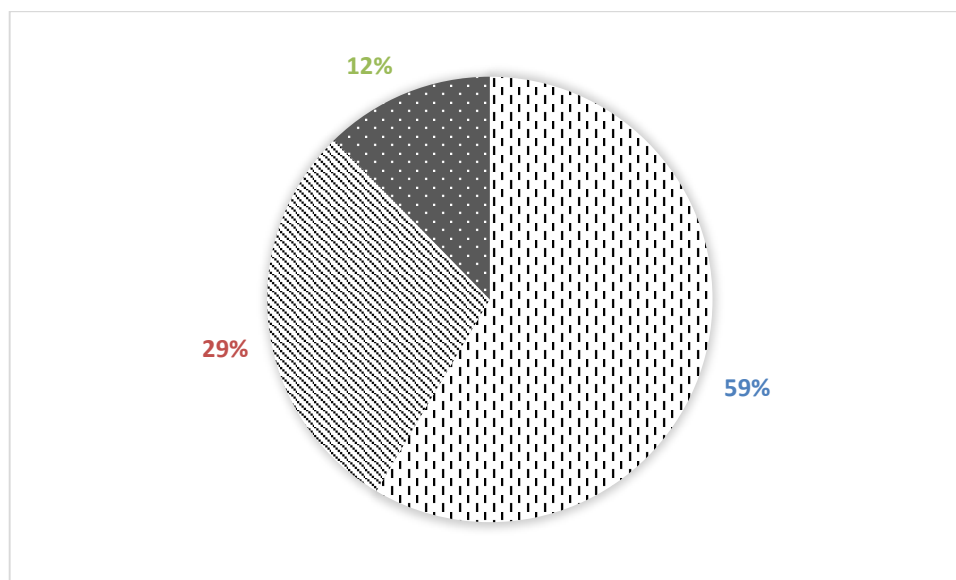
(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.3.2. Tuyển dụng nhân lực

Kết quả khảo sát trên 65 lãnh đạo cho thấy, công tác tuyển dụng nhân lực công tác xã hội đã được các bệnh viện quan tâm, có 58,5% số lãnh đạo tham gia trả lời phiếu xác nhận bệnh viện thực hiện tuyển dụng nhân viên công tác xã hội hàng năm, gần 30% xác nhận bệnh viện thực hiện tuyển dụng hai năm một lần, trong khi đó vẫn còn hơn 12% xác nhận từ ba năm trở lên bệnh viện mới thực hiện tuyển dụng một lần.

Kết quả này cho thấy, đa số các bệnh viện rất quan tâm tới công tác phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội, thường xuyên tổ chức tuyển dụng để có thể bổ sung số lượng và chất lượng nguồn nhân lực phục vụ hoạt động công tác xã hội tại bệnh viện. Tuy nhiên, còn một số bệnh viện chưa thật sự quan tâm đúng mức đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực công tác xã hội, bởi thực tế nhiều bệnh viện còn đang thiếu nhân lực làm việc nhưng tần suất

thực hiện tuyển dụng lại rất ít (3 năm hoặc thậm chí lâu hơn mới thực hiện tuyển dụng một lần).



Biểu đồ 2.6: Tần suất thực hiện tuyển dụng nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.3.3. Bố trí, sử dụng nhân lực

Do đặc điểm công tác xã hội trong bệnh viện là nghề mới, có nhiều khó khăn về nguồn nhân lực, hiện tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế vẫn đang bố trí nguồn nhân lực theo nhiều cách khác nhau, tận dụng nguồn nhân lực từ các nguồn nhân lực sẵn có ở các khoa phòng trong bệnh viện bên cạnh việc tuyển dụng mới. Hiện nay tổng số 72,1% nhân viên công tác xã hội làm việc chuyên trách, còn lại là nhân viên làm kiêm nhiệm hoặc các hình thức khác. Trong số 72,1% nhân viên chuyên trách, cũng là nhân lực được sử dụng từ các nguồn khác nhau của bệnh viện (bao gồm viên chức được tuyển dụng chính thức vào phòng/tổ công tác xã hội 33,5 %, ngoài ra còn thực hiện ký các loại hợp đồng lao động (bao gồm hợp đồng chuyên môn, hợp đồng vụ việc), một số được điều động từ các khoa, phòng khác nhau của bệnh viện...).

Việc sử dụng nguồn nhân lực khác nhau thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội sẽ có những khó khăn nhất định trong công tác quản lý cũng như công tác sắp xếp nhân lực vào các vị trí việc làm cụ thể. Điều này, chắc chắn có những ảnh hưởng nhất định đến chất lượng các hoạt động công tác xã hội tại các bệnh viện.

Bảng 2.6: Bố trí nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Viên chức chuyên trách	106	33,5
Hợp đồng dài hạn làm chuyên trách	53	16,8
Hợp đồng vụ việc làm chuyên trách	26	8,2
Viên chức được điều động từ các khoa/phòng khác trong bệnh viện để làm chuyên trách	43	13,6
Viên chức được huy động tham gia kiêm nhiệm hoạt động CTXH	73	23,1
Khác	15	4,8

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.3.4. Đào tạo nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nhân lực công tác xã hội nói riêng luôn là nhiệm vụ quan trọng trong công tác phát triển nguồn nhân lực của các đơn vị. Kết quả khảo sát cho thấy, hầu hết các bệnh viện đã quan tâm đến công tác đào tạo nhân lực đối với nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện, được thể hiện qua các thông tin: hầu hết các nhân viên công tác xã hội đều được tham gia các khóa đào tạo, các khoa đào tạo cũng như thời điểm đào tạo cũng đa dạng: như đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao kiến thức về công tác xã hội trong y tế, kiến thức về chuyên môn y tế, về chính sách trong khám chữa bệnh, về các kỹ năng chăm sóc khách hàng,...

Kết quả khảo sát đối với nhóm lãnh đạo cho thấy, các bệnh viện đều quan tâm đến công tác đào tạo nhân lực, có 84,6% đơn vị đã xây dựng kế hoạch để triển khai công tác đào tạo đối với nhân viên nói chung và nhân viên công tác xã hội nói riêng. Đáng nói, có đến 43,1% đơn vị trung bình tổ chức đào tạo cho nhân viên trung bình 1 khóa mỗi năm, tiếp đến 24,6% đơn vị tổ chức đào tạo cho nhân viên 2 năm được tham gia một khóa.

Bảng 2.7: Công tác đào tạo của các bệnh viện đối với nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Công tác đào tạo nhân lực			
Xây dựng Kế hoạch đào tạo đối với nhân viên nói chung và nhân viên công tác xã hội	Có	55	84,6
	Chưa	10	15,4
Cho nhân viên công tác xã hội tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho nhân viên công tác xã hội (trung bình số lần cho từng mỗi nhân viên)	Một năm một khoá	28	43,1
	Hai năm một khoá	16	24,6
	Trên ba năm một khoá	21	32,3

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

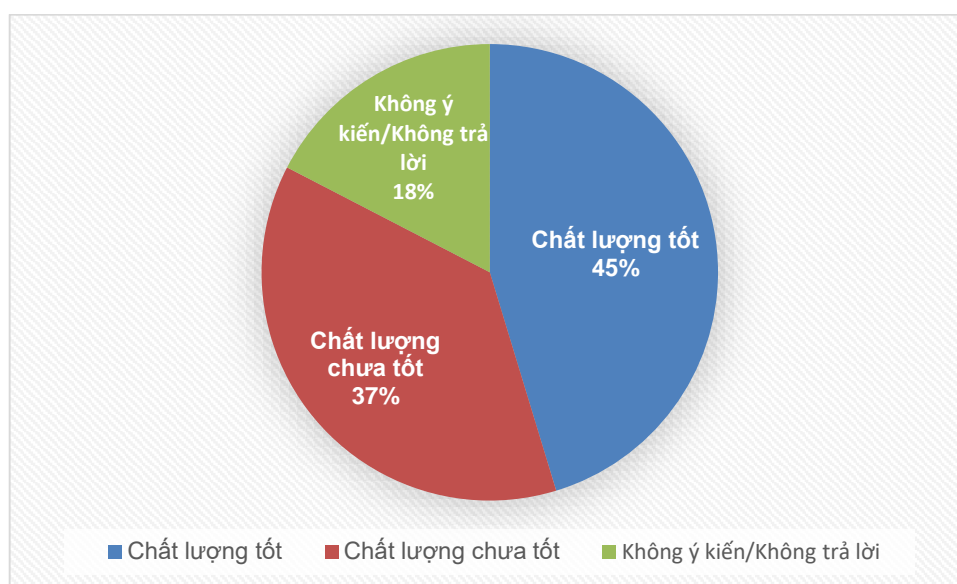
Kết quả khảo sát đối với nhân viên công tác xã hội cho thấy, công tác đào tạo được tổ chức đa dạng về thời điểm, chuyên đề...: Ví dụ thời điểm đào tạo, tập huấn có thể thực hiện sau khi tuyển dụng, trong quá trình công tác...Cụ thể, có 49,7 nhân viên tham gia khảo sát được đào tạo về công tác xã hội trong bệnh viện sau khi được tuyển dụng, 17,7% được đào tạo về công tác xã hội tại các cơ sở đào tạo, 27, 2 % được tham gia các khóa đào tạo, bồi

dưỡng về chuyên môn y tế, 32,9% được tham gia khóa đào tạo về các kiến thức và chính sách liên quan đến khám, chữa bệnh...

Bảng 2.8: Tỷ lệ tham gia các khóa đào tạo của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

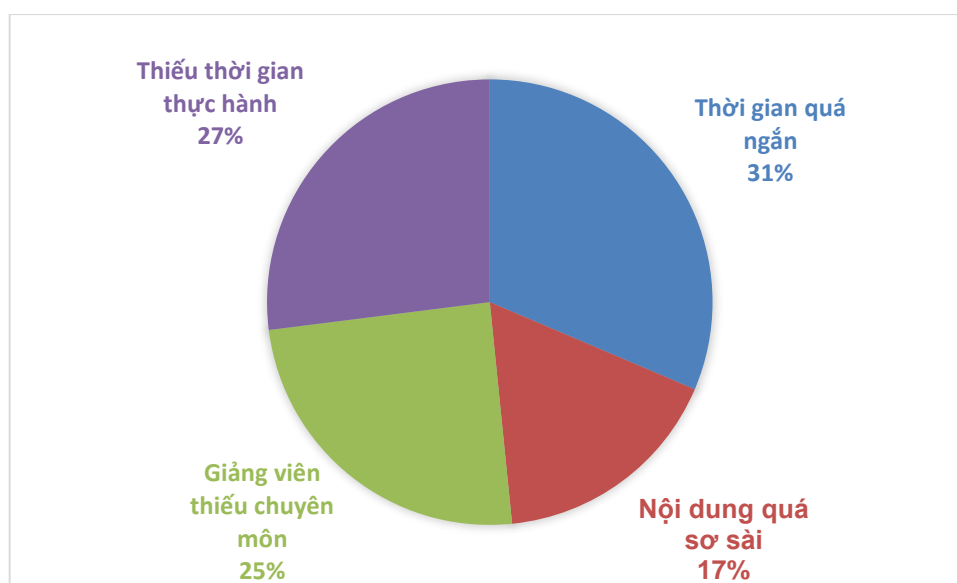
Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Được tham gia lớp tập huấn về CTXH trong bệnh viện sau khi được tuyển dụng/điều động làm ở phòng CTXH	157	49,7
Được tham gia khóa đào tạo về CTXH trong bệnh viện tại các cơ sở đào tạo	56	17,7
Được tham gia tập huấn/đào tạo chuyên môn về y tế	86	27,2
Được tham gia tập huấn kiến thức về các chính sách liên quan đến KCB	104	32,9
Khác	57	18

Tuy được tham gia nhiều khóa đào tạo, nhưng chỉ 45,3 % nhân viên đánh giá các khóa đào tạo, bồi dưỡng đạt kết quả tốt, phần còn lại đánh giá kết quả chưa tốt hoặc không có ý kiến đánh giá. Trong số các ý kiến đánh giá các khóa đào tạo bồi dưỡng chưa đạt kết quả tốt, có 31,4% cho rằng thời gian tập huấn quá ngắn, 24,6% cho rằng chất lượng tập huấn do chuyên môn của giảng viên, 27% cho rằng thời gian thực hành quá ít đã không đảm bảo chất lượng của các khóa đào tạo, số còn lại cho rằng nội dung các khóa đào tạo còn sơ sài, không đáp ứng được yêu cầu của khóa đào tạo.



Biểu đồ 2.7: Kết quả đánh giá về sự phù hợp của các khóa đào tạo nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: khảo sát của tác giả)



Biểu đồ 2.8: Đánh giá yếu tố ảnh hưởng đến sự không phù hợp của các khóa đào tạo cho nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.3.5. Giữ chân nhân viên giỏi

Kết quả khảo sát cho thấy các bệnh viện cơ bản thực hiện chế độ chính sách đối với nhân viên công tác xã hội như đối với nhân viên khoa, phòng khác trong bệnh viện (khoảng 50%), bên cạnh đó nhiều đơn vị chế độ đối với nhân viên công tác xã hội chưa được áp dụng tương đương với khoa phòng khác (do đặc thù ngành y tế, có những quy định riêng về mức phụ cấp đối với các vị trí độc, hại, nguy hiểm và một số chế độ chỉ áp dụng đối với viên chức có chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế). Chưa có các chính sách đặc biệt áp dụng để thu hút cũng như giữ chân nhân viên giỏi. Điều này, cũng có thể giải thích bởi các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế là các đơn vị sự nghiệp công lập, hiện tại các chế độ chính sách đối với viên chức và người lao động thực hiện theo các quy định chung của chính phủ, việc vận dụng các chế độ đặc biệt cũng không phải dễ.

Sự quan tâm và tạo điều kiện để phát triển và thăng tiến trong sự nghiệp đối với nhân viên công tác xã hội cũng chưa được quan tâm. Kết quả khảo sát cho thấy chỉ có khoảng 20% đơn vị có quan tâm đến công tác này. Điều này cũng có thể giải thích do đặc thù ngành y tế, các bệnh viện có nguồn nhân lực chất lượng cao rất dồi dào với trình độ Bác sỹ, Thạc sỹ, Chuyên khoa I, II, thậm chí số lượng Tiến sỹ, Phó Giáo sư, Giáo sư ở các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế. Do vậy công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vẫn tập trung ở nhân lực chuyên môn y tế, chưa có sự quan tâm phù hợp với đội ngũ nhân lực khác trong đó có nhân lực công tác xã hội.

Bảng 2.9: Chế độ chính sách đối với nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Bệnh viện có chế độ phụ cấp, phúc lợi cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	50	77,9
	Chưa	15	22,1
Có chế độ chính sách đãi ngộ, lương, thưởng với nhân viên công tác xã hội có thành tích xuất sắc hoặc thành tích đột xuất	Có	16	24,6
	Chưa	49	75,4
Có quan tâm đến công tác quy hoạch, đào tạo, định hướng phát triển, tạo cơ hội thăng tiến cho nhân viên giỏi	Có	13	20
	Chưa	52	80

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

2.4.1. Các nhân tố bên trong

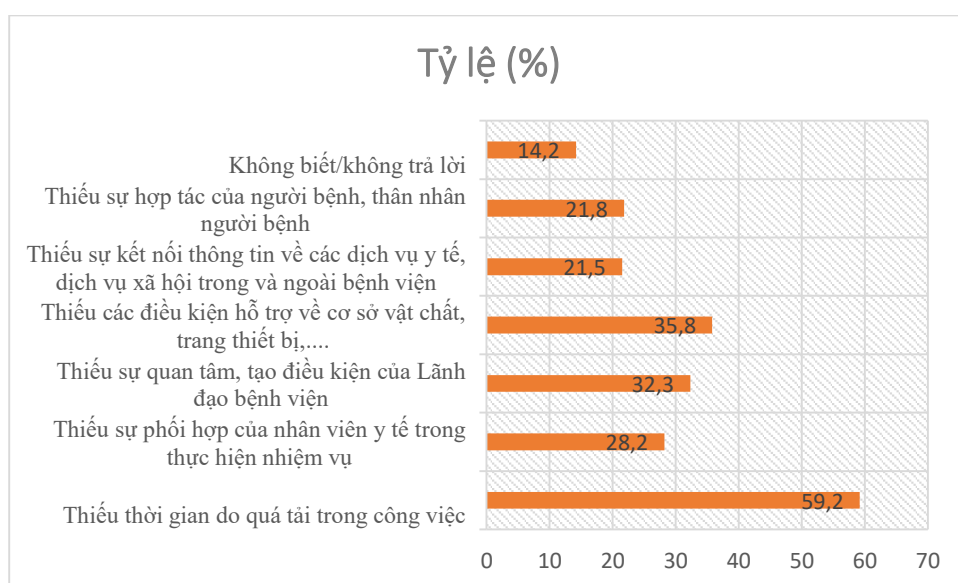
Có nhiều nhân tố bên trong bệnh viện ảnh hưởng đến công tác phát triển nguồn nhân lực, trong đó phải kể đến các nhân tố chính bao gồm: môi trường làm việc, chế độ chính sách đối với nhân viên bao gồm cả lương, thưởng và các chế độ phúc lợi, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực...

Môi trường làm việc

Kết quả khảo sát cho thấy, hiện nay nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế đang làm việc trong môi trường còn nhiều áp lực và thách thức cả về cơ sở vật chất, sự quan tâm của lãnh đạo bệnh viện, áp lực do khối lượng công việc quá lớn, không đủ thời gian để giải quyết công

việc, sự phối hợp trong công tác của nhân viên y tế và các bộ phận khác của bệnh viện cũng như sự hợp tác của người bệnh và người nhà người bệnh...

Kết quả cụ thể được thống kê qua bảng và mô tả bằng biểu đồ dưới đây: Có gần 60% nhân viên công tác xã hội cho rằng, họ đang bị quá tải, không đủ thời gian để giải quyết công việc, hơn 30% nhân viên đánh giá họ chưa nhận được sự quan tâm và tạo điều kiện của Lãnh đạo và cơ sở vật chất của bệnh viện còn chưa đáp ứng được yêu cầu để thực hiện công việc. Ngoài ra, thiếu sự phối hợp của nhân viên y tế (28,2%), sự hợp tác của người bệnh và người nhà người bệnh (21,8%) là cũng là những khó khăn đối với nhân viên công tác xã hội trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.



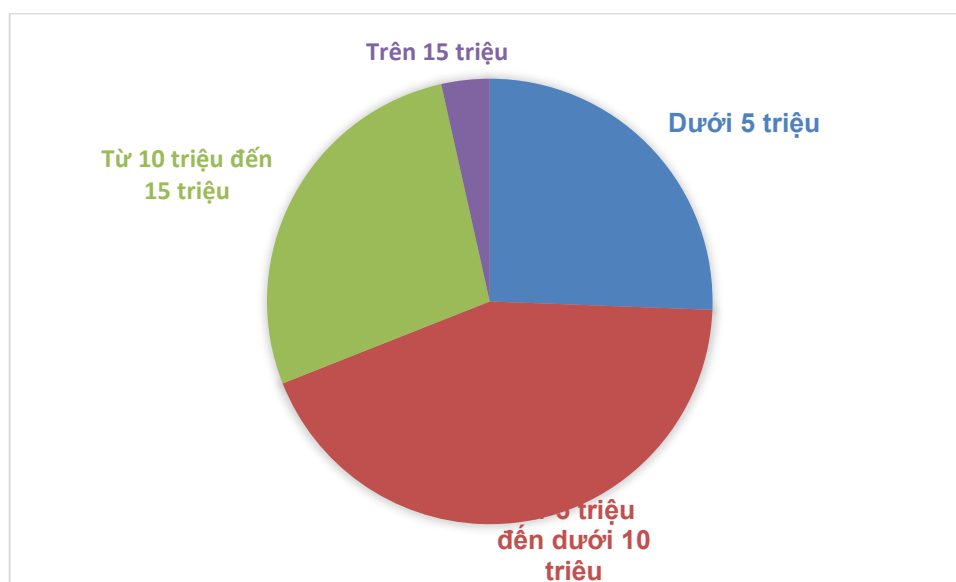
Biểu đồ 2.9: Những khó khăn trong công việc của nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

Lương và chế độ chính sách

Kết quả khảo sát trên 300 nhân viên công tác xã hội cho thấy, lương của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế còn có sự khác nhau giữa các đơn vị, nhiều nhân viên (25,6%) có thu nhập còn thấp

(dưới 5 triệu) chưa đáp ứng được nhu cầu thiết yếu cuộc sống. Số lượng nhân viên có thu nhập mức trung bình (từ 5 triệu đến dưới 10 triệu) và ở mức khá (từ 10 triệu đến dưới 15 triệu) lần lượt là 43,4% và 27,5%. Trong khi đó thu nhập ở mức cao trên 15% chưa đến 4%.



Biểu đồ: 2.10: Thu nhập của nhân viên công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

(Nguồn: Bộ Y tế)

Bên cạnh đó việc áp dụng chế độ phụ cấp, phúc lợi cho nhân viên công tác xã hội ở nhiều bệnh viện còn có sự phân biệt đối với các khoa phòng khác ở một số bệnh viện. Theo khảo sát, có đến 46,2% nhân viên còn chưa được hưởng chế độ tương đương với các phòng, ban khác, trong khi 53,8% nhân viên được khảo sát đã được hưởng chế độ phụ cấp như các đơn vị khác của bệnh viện.

Bảng 2.10: Thực hiện chế độ chính sách đối với nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Bệnh viện có chế độ phụ cấp, phúc lợi cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	170	53,8
	Chưa	146	46,2
Bệnh viện có chế độ nâng lương trước hạn cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	316	100
	Chưa	0	0
Bệnh viện có chế độ khen thưởng, kỷ luật cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	287	90,8
	Chưa	29	9,2
Bệnh viện thực hiện chế độ bảo hiểm, hỗ trợ thăm hỏi, ốm đau, thai sản đầy đủ cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	316	100
	Chưa	0	0

(Nguồn: khảo sát của tác giả)

Qua các phân tích ở trên cho thấy, đa phần nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế có thu nhập chưa cao, bên cạnh đó ở một số đơn vị nhân viên công tác xã hội còn chưa được đánh giá cao, chưa thực sự được quan tâm, còn có sự phân biệt trong việc áp dụng các chế độ phụ

cấp, phúc lợi. Những điều này có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên và hiệu quả của hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện.

Chính sách đào tạo nguồn nhân lực

Như đã phân tích ở trên, đánh giá được tầm quan trọng của công tác đào tạo nguồn nhân lực nên hầu hết các bệnh viện đều quan tâm và tổ chức cho nhân viên công tác xã hội được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn cũng như rèn luyện kỹ năng phục vụ cho công việc. Đây là yếu tố quan trọng tác động đến quá trình phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện. Tuy vậy, các hoạt động về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chưa đạt được hiệu quả như mong muốn, do nhiều yếu tố khác nhau trong đó có còn thiếu sự đầu tư phù hợp cho công tác này

2.4.2. Các nhân tố bên ngoài

Chính sách của chính phủ, của ngành y tế

Công tác xã hội nói chung và công tác xã hội trong ngành y tế nói riêng tại Việt Nam tuy là ngành còn mới mẻ, thời gian phát triển chưa nhiều nhưng lại có sự quan tâm rất lớn của Chính phủ và các bộ, ngành trong đó có ngành y tế.

Sau khi tổng kết kết quả thực hiện Đề án phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020 theo Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ tiếp tục ban hành Quyết định số 112/QĐ-TTg ngày 22/01/2021 Chương trình phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030. Quyết định số 112/QĐ-TTg đặt ra những mục tiêu cụ thể cho việc phát triển các mục tiêu về công tác xã hội giai đoạn 2021-2030 và giao nhiệm vụ cho các bộ, ngành, địa phương xây dựng Kế hoạch triển khai hoạt động công tác xã hội tại địa phương và ngành.

Ngành y tế là một trong những ngành đi đầu trong việc triển khai các hoạt động công tác xã hội và đã đạt được những kết quả nổi bật so với các bộ, ngành khác, kết quả này đã được đánh giá trong các báo cáo tổng kết thực

hiện các Đề án của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Ngay sau khi Chính phủ ban hành Đề án số 32, Bộ Y tế ban hành Quyết định số 2514/QĐ-BYT triển khai hoạt động công tác xã hội trong ngành y tế giai đoạn 2011-2020. Giai đoạn hiện nay, sau khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 112/QĐ-TTg, Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số 712/QĐ-BYT ngày 21/3/2022 Ban hành Kế hoạch phát triển công tác xã hội trong ngành y tế giai đoạn 2021-2030. Quyết định số 712/QĐ-BYT đặt ra những mục tiêu cụ thể và đề ra những giải pháp thực hiện mục tiêu đó, trong đó có các mục tiêu về nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế như: Số cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội đang làm việc trong các cơ sở y tế được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tập huấn kỹ năng công tác xã hội trong y tế, các kiến thức, kỹ năng y tế phù hợp và kiến thức pháp luật liên quan đạt 60% vào năm 2025 và 90% vào năm 2030;

Bên cạnh đó để có cơ sở cho các bệnh viện trong việc đưa vị trí công tác xã hội viên vào danh mục vị trí việc làm và đề xuất số lượng người làm việc tại vị trí công tác xã hội, Bộ Y tế đã ban hành Thông tư số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 hướng dẫn vị trí việc làm, định mức số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp y tế công lập, trong đó công tác xã hội được quy định trong nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn liên quan khác yêu cầu tỉ lệ từ 1-5% tùy nhóm đơn vị. Đây là một quy định rất quan trọng, bắt buộc các cơ sở y tế nói chung và các bệnh viện nói riêng đưa vị trí công tác xã hội vào danh mục vị trí việc làm của đơn vị.

Ngoài ra, còn nhiều chính sách về nhân lực và hoạt động công tác xã hội được quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế có ảnh hưởng và tác động đến công tác phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện như: Thông tư

số 43/2015/TT-BYT, Thông tư liên tịch số 30/2015/TTLT-BLĐTBXH-BNV ngày 19 tháng 8 năm 2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành công tác xã hội;

Sự phát triển của giáo dục đào tạo

Với sự quan tâm của Chính phủ với sự phát triển của ngành công tác xã hội, công tác đào tạo nhân lực công tác xã hội cũng đã phát triển nhanh chóng. Đến nay, đã có hơn 70 trường đại học, cao đẳng và cơ sở dạy nghề có đào tạo chuyên ngành công tác xã hội. Hệ thống này góp phần đào tạo và dạy nghề công tác xã hội cho khoảng 6.500 người mỗi năm.

Tuy nhiên đối với công tác xã hội trong ngành y tế hiện nay mới có một trường Đại học trực thuộc Bộ Y tế có bộ môn công tác xã hội là trường Đại học Y tế công cộng, với số lượng đào tạo cũng rất khiêm tốn chỉ khoảng 30-50 cử nhân cho mỗi khóa học. Đánh giá được tầm quan trọng trong công tác đào tạo nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế, Bộ Y tế đã có chủ trương về việc mở mã ngành đào tạo Thạc sỹ công tác xã hội định hướng lâm sàng tại Đại học Y tế công cộng và dự kiến thành lập Bộ môn công tác xã hội tại Đại học Y, Dược Thành phố Hồ Chí Minh. Với những bước tiến như vậy, chắc chắn nguồn nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế sẽ nhanh chóng phát triển, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển công tác xã hội trong thời gian tới.

Sự phát triển của xã hội về nhận thức của người dân

Công tác xã hội là một nghề, một hoạt động chuyên nghiệp nhằm tạo ra sự thay đổi và phát triển xã hội. Bằng sự tham gia vào quá trình giải quyết các vấn đề xã hội, vào quá trình tăng cường năng lực giải phóng tiềm năng ở mỗi cá nhân, gia đình và cộng đồng, công tác xã hội giúp con người phát triển hài hòa, đem lại cuộc sống tốt đẹp cho con người.

Đối tượng phục vụ trực tiếp của công tác xã hội nói chung và công tác xã hội trong ngành y tế nói riêng là người dân, cụ thể là người bệnh, người nhà người bệnh. Do vậy sự phát triển chung của xã hội, đặc biệt là sự phát triển và thay đổi trong nhận thức của người dân ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của nghề và sự phát triển nhân lực công tác xã hội. Nhận thức của người dân nói chung, người bệnh nói riêng ngày càng thay đổi theo hướng hiện đại, năng động theo xu hướng toàn cầu hoá. Tư duy nhận thức và yêu cầu chất lượng của người bệnh, người nhà người bệnh đối với chất lượng các dịch vụ nói chung và dịch vụ khám, chữa bệnh nói riêng ngày càng cao. Vì thế, đòi hỏi ngành y tế ngày càng phát triển theo xu thế để làm tăng sự hài lòng của người bệnh, người nhà người bệnh đối với dịch vụ y tế. Những yếu tố này ảnh hưởng đến định hướng, chiến lược chung trong hoạt động của các bệnh viện trong đó có hoạt động công tác xã hội, vì đây là hoạt động đầu tiên tiếp xúc với người dân khi đến bệnh viện.

Ngày 04/6/2015, Bộ Y tế ban hành Quyết định số 2151/QĐ-BYT về “Đổi mới phong cách, thái độ phục vụ của cán bộ y tế hướng tới sự hài lòng của người bệnh”. Đề án 2151 và sự ra đời, phát triển của hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện là làm cho các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng và các bệnh viện trong cả nước nói chung có sự thay đổi rất tích cực về phong cách, thái độ phục vụ của nhân viên y tế, sự hài lòng của người bệnh đối với nhân viên y tế và các dịch vụ trong bệnh viện đã tăng lên đáng kể.

2.5. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

2.5.1. Những kết quả đạt được

Ngành y tế là một trong những điểm sáng về phát triển công tác xã hội so với các ngành nghề khác. Sau khi các Quyết định của Thủ tướng chính phủ ra đời như Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg hay Quyết định số 112/QĐ-TTg,

Bộ Y tế đều nhanh chóng ban hành các Quyết định của Bộ để xây dựng Đề án, Kế hoạch triển khai các hoạt động công tác xã hội trong ngành y tế như Quyết định số 2514/QĐ-BYT, Quyết định số 712/QĐ-BYT ngày 21/3/2022, đồng thời tổ chức triển khai các Đề án, Kế hoạch đến tất cả các đơn vị trong toàn ngành.

Vì vậy công tác xã hội trong ngành y tế có sự phát triển mạnh mẽ, vượt bậc. Chỉ sau hơn 10 năm triển khai, tất cả các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế đã có phòng hoặc tổ công tác xã hội và nguồn nhân lực cũng phát triển nhanh chóng. Từ những năm đầu khi triển khai Đề án 32 chỉ có 1 vài đơn vị hình thành Phòng/tổ công tác xã hội với số lượng nhân lực rất ít (chỉ 5 đến 10 nhân viên), đến nay tổng số nhân viên công tác xã hội tại tất cả các bệnh viện trực thuộc Bộ đã là gần hơn 500 nhân viên trong đó khoảng 15% nhân viên có bằng Đại học trở lên về công tác xã hội, công tác xã hội y tế và đang được giữ chức danh nghề nghiệp công tác xã hội viên.

Bảng 2.11: Tổng hợp số lượng nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

STT	Tên đơn vị	Số nhân viên CTXH	Số nhân viên có bằng Đại học trở lên về CTXH
1.	Bệnh viện Bạch Mai	64	7
2.	Bệnh viện Chợ Rẫy	41	7
3.	Bệnh viện C Đà Nẵng	5	0
4.	Bệnh viện Châm cứu Trung ương	15	9
5.	Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương	6	1
6.	Bệnh viện Đa khoa TW Cần Thơ	6	0
7.	Bệnh viện Phục hồi chức năng Trung ương	7	0

8.	Bệnh viện E	16	2
9.	Bệnh viện Hữu Nghị	5	1
10.	Bệnh viện Trung ương Huế	34	1
11.	Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên	12	7
12.	Bệnh viện Đa khoa Trung ương Quảng Nam	9	2
13.	Bệnh viện K	26	3
14.	Bệnh viện Phổi Trung ương	15	2
15.	Bệnh viện 74 Trung ương	1	1
16.	Bệnh viện Mắt Trung ương	13	3
17.	Bệnh viện Nhi Trung ương	23	4
18.	Bệnh viện Nội tiết	32	2
19.	Bệnh Viện Phụ Sản Trung Ương	34	5
20.	Bệnh viện Phong - Da liễu trung ương Quỳnh Lập	5	0
21.	Bệnh viện Phong - Da liễu trung ương Quy Hòa	2	0
22.	Bệnh viện Răng Hàm Mặt TW TP. Hồ Chí Minh	17	1
23.	Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương	25	2
24.	Bệnh viện Răng Hàm Mặt TW Hà Nội	10	1
25.	Bệnh viện Tâm thần Trung ương 1	9	3
26.	Bệnh viện Tâm thần Trung ương 2	9	0
27.	Bệnh viện Thống Nhất	5	1

28.	Bệnh viện Việt Nam - Cuba Đồng Hới	8	0
29.	Bệnh viện Việt Đức	30	4
30.	Bệnh viện 71 Trung Ương	5	1
31.	Bệnh viện Nhiệt đới Trung ương	11	3
32.	Bệnh viện Lão khoa Trung ương	5	1
33.	Bệnh viện Da liễu Trung ương	22	3
34.	Viện Huyết học và Truyền máu Trung ương	10	4
	Tổng	537	81

Nhiều bệnh viện từ chỗ chưa quan tâm đến công tác xã hội thì đến nay đã có những đầu tư cho công tác xã hội với số lượng nhân viên lớn như Bệnh viện Chợ Rẫy (41 nhân viên), Bệnh viện Bạch Mai (64 nhân viên), Bệnh viện Phụ sản Trung ương (34 nhân viên), Bệnh viện Nội tiết Trung ương (32 nhân viên)...

Nhiều bệnh viện thể hiện sự quan tâm tới công tác phát triển nguồn nhân lực qua việc quan tâm đến chế độ chính sách, công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo cơ hội phát triển, thăng tiến trong công việc đối với nhân viên công tác xã hội.

Sự phát triển nhanh chóng cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cho thấy các bệnh viện đã có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của hoạt động công tác xã hội công tác khám, chữa bệnh tại bệnh viện, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân.

2.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc phát triển nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế còn có những hạn chế nhất định:

- Một số bệnh viện chưa thực sự quan tâm tới đội ngũ làm công tác xã hội, chưa chú trọng tuyển dụng nhân lực công tác xã hội, cụ thể ở một số nội dung:

+ Số lượng nhân lực công tác xã hội còn ít, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện, cá biệt một số bệnh viện có số nhân viên công tác xã hội dưới 05 nhân viên (bệnh viện 74 Trung ương, bệnh viện Phong Da Liễu Trung ương Quy Hòa...), không đảm bảo nhân lực để thực hiện các nhiệm vụ công tác xã hội theo quy định tại Thông tư số 43/2015/TT-BYT;

+ Chưa chú trọng công tác tuyển dụng để tuyển những nhân viên có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm công tác xã hội, do vậy chất lượng nhân lực công tác xã hội tại một số bệnh viện còn yếu, chưa thực hiện tốt được nhiệm vụ;

- Chưa có chế độ chính sách tương xứng với vị trí việc làm, do vậy không thu hút được người giỏi đến làm việc về công tác xã hội tại bệnh viện. Đặc biệt, tại một số bệnh viện, nhân lực công tác xã hội còn rất thiếu, một vài nhân viên phải thực hiện khối lượng công việc lớn nhưng lại không có chế độ đãi ngộ phù hợp, khiến cho nhân viên không tận tâm với công việc, muốn thay đổi sang công việc khác.

- Trình độ chuyên môn của một bộ phận nhân viên công tác xã hội tại một số bệnh viện chưa đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm nhưng một số bệnh viện chưa có chính sách đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, kịp thời để nâng cao chất lượng nhân lực công tác xã hội, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Những hạn chế nêu trên do một số nguyên nhân sau:

- Công tác xã hội trong y tế còn là một nghề rất mới mẻ, hoạt động này mới có mặt tại các bệnh viện chưa lâu, vì thế sự phát triển còn có những khó khăn nhất định. Để phát triển công tác xã hội trong các bệnh viện thì cần có

thời gian để công tác phát triển nguồn nhân lực cũng như sự đầu tư đủ lớn của các bệnh viện;

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật đối với nghề công tác xã hội nói chung và công tác phát triển nguồn nhân lực nói riêng chưa đầy đủ, do vậy chưa có đủ căn cứ pháp lý cho các bệnh viện triển khai các hoạt động một cách hiệu quả nhất;

- Hệ thống đào tạo nguồn nhân lực công tác xã hội nói chung và công tác xã hội trong y tế nói riêng còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu về nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế;

- Lãnh đạo một số bệnh viện chưa xác định được tầm quan trọng của công tác xã hội trong bệnh viện. Một số bệnh viện vẫn nhầm tưởng công tác xã hội chỉ là công tác từ thiện và tiếp đón bệnh nhân, chưa hiểu hết được vai trò và nhiệm vụ của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện, do vậy:

+ Một số bệnh viện chưa quan tâm đến công tác hoạch định nguồn nhân lực và tuyển dụng nhân lực để có được đội ngũ nhân lực công tác xã hội có trình độ chuyên môn cao.

+ Một số bệnh viện chưa quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng để nhân viên công tác xã hội có thể cập nhật được kiến thức về công tác chuyên môn nhanh chóng, phù hợp với sự thay đổi và phát triển của xã hội cũng như sự thay đổi trong nhận thức của người dân;

+ Một số bệnh viện chưa có chế độ chính sách tương xứng với công sức của nhân viên công tác xã hội, do vậy chưa tạo được động lực cho nhân viên công tác xã hội.

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CÁC BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ

3.1. Mục tiêu và định hướng phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Trong giai đoạn 2021-2030, mục tiêu phát triển công tác xã hội trong ngành y tế phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế-xã hội của đất nước và của ngành ở từng giai đoạn, hoạt động công tác xã hội trong ngành y tế định hướng phát triển ngày càng chuyên nghiệp, góp phần quan trọng trong công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân. Phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế nói chung và nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm góp phần hoàn thành được mục tiêu phát triển hoạt động công tác xã hội trong ngành y tế.

Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế nói chung và phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng đã được Bộ Y tế cụ thể hoá trong các văn bản như Quyết định số 712/QĐ-BYT ngày 21/3/2022 của Bộ Y tế ban hành Kế hoạch phát triển công tác xã hội trong ngành y tế giai đoạn 2021-2030; Thông tư số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 của Bộ Y tế hướng dẫn vị trí việc làm, định mức số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp y tế công lập).

Một số mục tiêu phát triển nhân lực công tác trong ngành y tế cụ thể như sau:

- Phát triển công tác đào tạo nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện nhằm đáp ứng nhu cầu về sử dụng nguồn nhân lực trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế. Hiện nay, cả nước mới có một trường khối các trường đại học y, dược có bộ môn công tác xã hội đó là Trường Đại học Y tế công cộng. Mục tiêu đến năm 2025 của Bộ Y tế:

+ Ít nhất có thêm ba trường đại học khối ngành sức khỏe thành lập bộ môn hoặc khoa công tác xã hội.

+ Mở thêm mã ngành đào tạo Thạc sỹ công tác xã hội trong y tế;

- Đảm bảo về cơ cấu và số lượng nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của phòng/tổ công tác xã hội góp phần nâng cao chất lượng bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân. Mục tiêu cụ thể về phát triển số lượng và cơ cấu nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế đó là: nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện (thuộc trong nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn liên quan khác tại bệnh viện đảm) bảo tỷ lệ tối thiểu từ 01-03% tổng số nhân lực của đơn vị;

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế theo hướng chuyên nghiệp, hội nhập quốc tế đảm bảo nguồn nhân lực công tác xã hội có đủ năng lực, bản lĩnh để hoàn thành nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện. Mục tiêu cụ thể trong thời gian tới là phát triển năng lực nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện có kiến thức là sự tổng hòa các kiến thức liên quan đến các chuyên môn bao gồm: Kiến thức về xã hội, kiến thức về pháp luật và kiến thức về y tế. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025:

+ Nâng cao tỷ lệ nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế có trình độ chuyên môn về công tác xã hội và công tác xã hội trong y tế đạt 30% trở lên;

+ Nâng cao năng lực cho đội ngũ nhân lực công tác xã hội đang làm việc trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tập huấn kỹ năng công tác xã hội trong bệnh viện, các kiến thức, kỹ năng y tế phù hợp và kiến thức pháp luật liên quan. Mục tiêu số lượng nhân viên công tác xã hội đang làm việc trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế được tham gia các khoá đào tạo, tập huấn đạt 60% vào năm 2025 và 90% vào năm 2030;

3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

3.2.1. Hoàn thiện hệ thống hành lang pháp lý cho việc phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

- Thời gian tới, Chính phủ sẽ ban hành Nghị định về Công tác xã hội, trong đó quy định nhân viên công tác xã hội nói chung và nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện nói riêng cần phải có Chứng chỉ hành nghề mới có thể hoạt động. Đó là cơ sở để Bộ Y tế xây dựng và hoàn thiện hệ thống hành lang pháp lý cho công tác phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong ngành. Đây cũng là căn cứ quan trọng để Bộ Y tế và các đơn vị liên quan cần nhanh chóng mở rộng các cơ sở đào tạo, hoàn thiện các chương trình đào tạo công tác xã hội trong bệnh viện cho phù hợp để có thể đáp ứng được yêu cầu phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trong thời gian tới.

- Bộ Y tế sớm hoàn thiện chuẩn năng lực nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện và Thông tư quy định về chuẩn năng lực nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện. Đây là cơ sở để các cho việc xây dựng và hoàn thiện chương trình đào tạo đáp ứng được yêu cầu nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế nói chung và nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng. Chuẩn năng lực công tác xã hội cũng là căn cứ để các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế xây dựng Đề án vị trí việc làm, tổ chức tuyển dụng,

bồi dưỡng, nâng cao năng lực cũng như là căn cứ để đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện.

- Bộ Y tế sớm sửa đổi Thông tư số 43/2015/TT-BYT quy định về tổ chức và nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện, từ đó các bệnh viện xác định được nhiệm vụ của nhân viên công tác xã hội, xây dựng Đề án vị trí việc làm và thực hiện tuyển dụng và phát triển nhân lực công tác xã hội tốt nhất cho bệnh viện.

3.2.2. Hoàn thiện hệ thống và chương trình đào tạo công tác xã hội trong bệnh viện

- Thành lập thêm các bộ môn, khoa công tác xã hội thuộc các trường đại học Y, Dược để đáp ứng nhu cầu về đào tạo nhân lực công tác xã hội trong ngành y tế nói chung và trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng. Thời gian tới, một số trường đang xây dựng Đề án thành lập bộ môn công tác xã hội tại Đại học Y, Dược Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Y Hà Nội, Trường Đại học Y, Dược, Đại học Quốc gia Hà Nội.

- Triển khai chương trình đào tạo thạc sỹ công tác xã hội trong y tế tại các trường đại học y, dược.

- Hoàn thiện các chương trình đào tạo hệ đại học và sau đại học để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực công tác xã hội đáp ứng yêu cầu về trình độ như phân tích ở trên.

- Hoàn thiện các chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho nhân viên công tác xã hội để đào tạo, tập huấn cho đội ngũ công tác xã hội trong đã được tuyển dụng và đang làm việc tại các bệnh viện;

3.2.3 Nâng cao nhận thức về vai trò của phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện

- Để phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế đáp ứng được yêu cầu thì việc nâng cao nhận thức về vai trò

của nhân lực công tác xã hội và việc phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội cho đội ngũ lãnh đạo các bệnh viện, đội ngũ nhân viên y tế và các phòng ban trong bệnh viện là rất quan trọng.

- Thời gian vừa qua, bên cạnh một số bệnh viện có nhận thức đúng đắn và quan tâm đến hoạt động công tác xã hội và việc phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế thì còn một số bệnh viện hoạt động công tác xã hội chưa thực sự được quan tâm, vì thế nhân lực công tác xã hội của các bệnh viện đó còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Do vậy cần, đẩy mạnh công tác truyền thông về vai trò của hoạt động công tác xã hội, nhân viên công tác xã hội và công tác phát triển công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế là rất quan trọng.

3.2.4. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Tuyển dụng nhân lực

- Thực tế cho thấy nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế hiện nay đang còn thiếu về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực cũng chưa đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Do vậy, thời gian tới, các bệnh viện cần chú trọng hơn trong công tác tuyển dụng để đảm bảo tuyển đủ số lượng, tuyển được nhân lực có đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu công việc.

- Các bệnh viện cần thực hiện công tác hoạch định nguồn nhân lực thông qua việc xây dựng và ban hành Đề án vị trí việc làm trong đó xác định rõ cơ cấu của từng vị trí việc làm/chức danh nghề nghiệp tương ứng. Trên cơ sở Đề án vị trí việc làm và số lượng người làm việc để xây dựng Kế hoạch tuyển dụng nguồn nhân lực nói chung và nhân lực công tác xã hội nói riêng theo các quy định hiện hành về tuyển dụng, quản lý và sử dụng viên chức.

- Có nhiều hình thức tuyển dụng các bệnh viện có thể vận dụng để thực hiện công tác tuyển dụng nhân lực nói chung và nhân lực công tác xã hội nói riêng cho bệnh viện:

+ Tổ chức các kỳ tuyển dụng bằng hình thức thi tuyển/xét tuyển nhân lực;

+ Rà soát nguồn nhân lực và thực hiện việc điều động nhân lực có năng lực phù hợp từ các khoa/phòng và các bộ phận của bệnh viện để thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội;

Sử dụng nhân lực

Từ thực trạng việc sử dụng nguồn nhân lực công tác xã hội ở một số bệnh viện chưa hợp lý như phân tích ở trên cho thấy nhân viên công tác xã hội ở một số bệnh viện chưa được bố trí sử dụng phù hợp, chưa phát huy được hết năng lực, thậm chí một số nhân viên cảm thấy quá áp lực, muốn thay đổi công việc, chuyển sang công việc khác. Thời gian tới, để nâng cao chất lượng việc sử dụng nguồn nhân lực, các bệnh viện cần có kế hoạch trong việc bố trí, sử dụng nguồn nhân lực nói chung và nhân lực công tác xã hội nói riêng theo hướng đúng người đúng việc để đảm bảo phát huy tối đa năng lực của mỗi nhân viên công tác xã hội:

- Căn cứ quan trọng trong việc bố trí, sử dụng nhân lực công tác xã hội đó là Thông tư số 43/2015/TT-BYT. Trên cơ sở các nhiệm vụ được quy định tại Thông tư: Hỗ trợ, tư vấn giải quyết các vấn đề về công tác xã hội cho người bệnh và người nhà người bệnh trong quá trình khám bệnh, chữa bệnh (sau đây gọi chung là người bệnh); Thông tin, truyền thông và phổ biến, giáo dục pháp luật; Vận động tiếp nhận tài trợ; Hỗ trợ nhân viên y tế; Đào tạo, bồi dưỡng; Tổ chức đội ngũ cộng tác viên làm công tác xã hội của bệnh viện; Tổ chức các hoạt động từ thiện, công tác xã hội của bệnh viện tại cộng đồng (nếu có);

- Căn cứ vào tình hình thực tế triển khai hoạt động công tác xã hội tại bệnh viện để bố trí sử dụng nhân lực công tác xã hội vào các vị trí phù hợp nhất với trình độ chuyên môn, năng lực, các kỹ năng và sở trường công tác;

- Định kỳ thực hiện công tác chuyển đổi vị trí công tác đối với các vị trí theo yêu cầu (đảm bảo đúng quy định về yêu cầu chuyển đổi vị trí công tác) và tạo điều kiện cho nhân viên có thể phát triển năng lực trong thực hiện nhiệm vụ.

3.2.5. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

Đào tạo, bồi dưỡng đối với nhân lực công tác xã hội sau khi được tuyển dụng và bố trí nhân lực một nhiệm vụ quan trọng, cần được thực hiện thường xuyên, liên tục để góp phần nâng cao năng lực của đội ngũ nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế. Kết quả khảo sát đối với nhân viên công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cho thấy, hầu hết nhân viên đều đề xuất được tăng cường tham gia các khoá đào tạo về chuyên môn cũng như đào tạo nhằm nâng cao năng lực, kỹ năng đối với nhân viên.

Do vậy trong thời gian tới, các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế cần quan tâm hơn nữa đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao năng lực cho nhân lực công tác xã hội. Khi xây dựng kế hoạch và thiết kế các chương trình đào tạo bồi dưỡng cần quan tâm tới chất lượng chuyên môn, thời gian tập huấn phù hợp và nhất là phải có đủ thời gian thực hành để các khoá tập huấn đạt hiệu quả cao nhất, cụ thể như sau:

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm đối với nhân lực trong bệnh viện nói chung và nhân lực công tác xã hội nói riêng, Kế hoạch đào tạo cần được xây dựng dựa trên chiến lược phát triển chung của bệnh viện trong từng giai đoạn; yêu cầu của vị trí việc làm cụ thể trong nhóm vị trí việc làm công tác xã hội; chuẩn năng lực của nhân viên công tác xã hội trong bệnh

viện; trình độ chuyên môn, năng lực hiện tại của từng nhân viên làm công tác xã hội tại bệnh viện;

- Thường xuyên tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xã hội trong y tế cho nhân viên công tác xã hội đang làm việc tại bệnh viện.

- Thực hiện việc đánh giá chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực công tác xã hội thông qua việc đánh giá việc hoàn thành công việc của đội ngũ nhân lực. Từ đó làm cơ sở cho việc điều chỉnh Kế hoạch và xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong những năm tiếp theo nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế.

3.2.6. Hoàn thiện các chế độ chính sách, phúc lợi đối với nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế

Trong thời đại ngày nay, sự cạnh tranh diễn ra ở tất cả các lĩnh vực kể cả khối các đơn vị công do xu hướng tự chủ hoá các đơn vị. Do vậy, bên cạnh chính sách tuyển dụng, sử dụng phù hợp và tăng cường đào tạo nhân lực, giữ chân nhân viên là một chiến lược quan trọng của các bệnh viện đặc biệt đối với các bệnh viện công. Để có thể giữ chân được nhân viên công tác xã hội đặc biệt nhân viên công tác xã hội có trình độ chuyên môn cao, có năng lực làm việc tốt, bệnh viện cần phải chú trọng đến việc tạo môi trường làm việc, quan tâm đến các chế độ chính sách, phúc lợi cho nhân viên công tác xã hội, cụ thể như sau:

- Tạo môi trường làm việc thân thiện, hấp dẫn: các bệnh viện cần chú trọng trong việc tạo môi trường làm việc đối với nhân viên nói chung và nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện là rất quan trọng. Môi trường làm việc thân thiện, lành mạnh, không áp lực quá cao là môi trường làm việc được sự quan tâm của đội ngũ lãnh đạo bệnh viện, lãnh đạo các khoa, phòng và có sự

phối hợp giữ các bộ phận, phòng ban trong bệnh viện, giữa đội ngũ nhân viên công tác xã hội cùng bộ phận...

- Có chế độ chính sách hấp dẫn đặc biệt phải công bằng để thu hút và giữ chân nhân viên đặc biệt nhân viên công tác xã hội có năng lực và trình độ cao. Môi trường làm việc tại bệnh viện nói chung và bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế nói riêng có đặc thù và nhiều áp lực (nhất là áp lực về thời gian), do vậy các bệnh viện cần có những chính sách, chế độ đãi ngộ nhằm thu hút và giữ chân những nhân viên công tác xã hội có năng lực và tâm huyết với nghề như chế độ làm việc ngoài giờ, tăng ca hay các chế độ hấp dẫn nhân các ngày lễ lớn của ngành, của bệnh viện.

- Quan tâm tới công tác phát triển của nhân lực công tác xã hội trong tương lai: Thường xuyên tạo cơ hội cho nhân lực công tác xã hội được đào tạo, nâng cao năng lực để họ ngày hoàn thiện và tiếp cận được những kiến thức mới, hiện đại. Quan tâm đến công tác quy hoạch và bổ nhiệm khi có đủ điều kiện để tạo động lực cho nhân viên công tác xã hội phấn đấu và nỗ lực cống hiến cho bệnh viện.

KẾT LUẬN

Với xu thế toàn cầu trong y tế là nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe toàn diện cho người bệnh, công tác xã hội trong bệnh viện có vai trò quan trọng trong xây dựng mối quan hệ hài hoà giữa thể chất và tinh thần người bệnh, giữa người bệnh với người thân, giữa người bệnh với thầy thuốc, với cơ sở y tế và với cộng đồng. CTXH trong bệnh viện phát huy hiệu quả sẽ góp phần thay đổi nhận thức và thúc đẩy hành vi tích cực, ngăn ngừa, giảm thiểu những tác động tiêu cực ảnh hưởng tới các mối quan hệ, tạo điều kiện thuận lợi và nâng cao hiệu quả trong hoạt động khám chữa bệnh cho nhân dân. Nhân viên CTXH có nhiệm vụ triển khai các hoạt động như hỗ trợ tâm lý xã hội cho bệnh nhân; kết nối bệnh nhân đến với các dịch vụ xã hội, vận động xã hội tham gia vào việc hỗ trợ, giúp đỡ bệnh nhân. Vì vậy việc phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong các bệnh viện là một nhiệm vụ rất quan trọng trong việc phát triển nghề công tác xã hội trong ngành y tế.

Trên cơ sở nghiên cứu, đánh giá thực trạng về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực, công tác phát triển cũng như những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực công tác xã hội trong 34 bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế, Luận văn đã phân tích các kết quả đạt được, những tồn tại hạn chế và các nguyên nhân của những hạn chế trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

Kết quả Luận văn cũng đã đề xuất một số phương hướng, nhiệm vụ trong công tác phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội tại các bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế trong thời gian tới để đạt được mục tiêu của ngành y tế cũng như của Chính phủ về việc phát triển công tác xã hội thành một nghề chuyên nghiệp, hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), Báo cáo tổng kết triển khai Đề án 32;
2. Bộ Y tế (2011), Quyết định số 2514/QĐ-BYT của Bộ trưởng Bộ Y tế phê duyệt “Đề án phát triển nghề CTXH trong Ngành Y tế giai đoạn 2011-2020”;
3. Bộ Y tế (2015), Thông tư số 43/2015/TT-BYT ngày 26/11/2015 quy định về nhiệm vụ và hình thức tổ chức thực hiện nhiệm vụ CTXH trong bệnh viện;
4. Bộ Y tế (2022), Quyết định số 712/QĐ-BYT của Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành kế hoạch phát triển công tác xã hội trong ngành y tế giai đoạn 2021-2030;
5. Bộ Y tế (2022), Báo cáo Kết quả hoạt động công tác xã hội trong ngành y tế năm 2022;
6. Trần Thị Trân Châu (2016), Lịch sử phát triển CTXH trong bệnh viện trên thế giới và Việt Nam. Hội thảo khoa học: CTXH trong bệnh viện- Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành;
7. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004), Quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân;
8. Lê Thanh Hà (2009), “Quản trị nhân lực”, Tập 1, 2, NXB Lao động - Xã Hội, Hà Nội;
9. Lê Minh Hiển & Nguyễn Thị Thùy Dương (2016), Kết quả các hoạt động CTXH tại bệnh viện Chợ Rẫy. Hội thảo khoa học: CTXH trong bệnh viện- Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành;

10. Lê Thị Ái Lâm (2002), Luận án tiến sỹ “Phát triển NNL thông qua giáo dục và đào tạo ở một số nước Đông Á - Kinh nghiệm đối với Việt Nam”;
11. Phạm Tiến Nam (2017), Báo cáo kết quả nghiên cứu đề tài cấp cơ sở "Nhu cầu và khả năng cung cấp dịch vụ công tác xã hội cho bệnh nhân ung thư tại bệnh viện K, năm 2017";
12. Đỗ Hạnh Nga (2016), Hệ thống khung pháp lý-cơ sở cho sự phát triển nghề CTXH trong ngành y tế. Hội thảo khoa học: CTXH trong bệnh viện- Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành;
13. Bùi Văn Nhơn (2006), Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội, NXB Tư pháp;
14. Tạ Thị Thanh Thủy (2016), Nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên CTXH trong lĩnh vực y tế tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay, Hội thảo khoa học: CTXH trong bệnh viện- Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành;
15. Tạ Thị Thanh Thủy, Phạm Thị Tâm, Phan Thành Phúc (2016), CTXH trong hoạt động chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người cao tuổi hiện nay. Hội thảo khoa học: CTXH trong bệnh viện- Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành;
16. Bùi Thị Thanh Tuyền (2016), Lịch sử CTXH trong bệnh viện trên thế giới, Hội thảo khoa học: CTXH trong bệnh viện- Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành;
17. Thông tư liên tịch 30/TTLT-BLĐTBXH-BNV ngày 19/8/2015 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành công tác xã hội;
18. Thủ tướng chính phủ (2010), Quyết định số 32/2010/QĐ-TTG phê duyệt: “Đề án phát triển nghề CTXH ở Việt Nam, giai đoạn 2010-2020”;

19. Viện Chiến lược và Chính sách y tế (2021), Báo cáo kết quả Đề tài ‘đánh giá nhanh thực trạng hoạt động và xây dựng chuẩn năng lực của nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện’;
20. Viện Nghiên cứu Thế giới (2003), “Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo, kinh nghiệm Đông Á”, NXB Bách khoa Hà Nội;

Tiếng Anh

21. Auerbach, C., Mason S., & LaPorte, H. (2007). Evidence that supports the value of social work in hospitals. *Social Work in Health Care*, 44(4), 17-32;
22. Australian Association of Social Workers (AASW) (2015), *Scope of Social Work Practice: Hospital Social Work*;
23. Galati, M., Wong, H., Morra, D., & Wu, R. (2011) *An Evidence-based Case for the Value of Social Workers in Efficient Hospital Discharge*, *The Health Care Manager*, 30(3), 242-246;
24. Palmer, G., & Short, S. (2000). *Health care and public policy: An Australian analysis*. South Melbourne, Australia: Macmillan Education;
25. Parast, S.M., and B. Allaii. (2014). The role of social work in health care system. *Journal of Social Science for Policy Implications* 2 (2): 59–68;

Một số trang website

26. <http://kxhnhv.tnus.edu.vn/article/> ;
27. <https://vn.elsaspeak.com/dao-tao-nhan-luc-la-gi/>;
28. <https://irdm.edu.vn/danh-gia-nguon-nhan-luc/>;

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 01

BẢNG HỎI

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ

(Phiếu dành cho nhân viên công tác xã hội)

Để có thông tin đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế để hoàn thành Luận văn Thạc sỹ, tôi thiết kế Phiếu khảo sát, anh chị vui lòng trả lời các câu hỏi trong Phiếu khảo sát sau đây:

Xin anh/chị điền các thông tin và khoanh tròn vào các lựa chọn phù hợp:

I. THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN

Câu 1. Giới tính

Nam	<input type="checkbox"/>
Nữ	<input type="checkbox"/>

Câu 2. Độ tuổi

Từ 20 - dưới 30 tuổi	<input type="checkbox"/>
Từ 30 - 50 tuổi	<input type="checkbox"/>
Trên 50 tuổi	<input type="checkbox"/>

Câu 3. Thâm niên làm nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện

Dưới 12 tháng	<input type="checkbox"/>
Từ 12 - 36 tháng	<input type="checkbox"/>
Từ 3 - 5 năm	<input type="checkbox"/>
Trên 5 năm	<input type="checkbox"/>

II. NỘI DUNG

Câu 4. Loại bệnh viện

1. Đa khoa	<input type="checkbox"/>	2. Chuyên khoa	<input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Câu 5. Mô hình tổ chức của đơn vị CTXH tại bệnh viện? (Chỉ chọn 01 phương án phù hợp)

1. Phòng CTXH thuộc bệnh viện	<input type="checkbox"/>
2. Tổ CTXH	<input type="checkbox"/>

Câu 6. Trình độ học vấn của anh/chị?

- 1. Trung cấp:
- 2. Cao đẳng:
- 3. Đại học:
- 4. Sau Đại học:

Câu 7. Chuyên ngành đào tạo của anh/chị?

- 1. Công tác xã hội
- 2. Công tác xã hội y tế
- 3. Xã hội học
- 4. Tâm lý
- 5. Luật
- 6. Khối ngành sức khỏe

7. Khác (ghi rõ):

Câu 8. Hình thức anh/chị được bệnh viện tuyển dụng/sử dụng làm nhân viên CTXH

- 1. Viên chức làm chuyên trách
- 2. Hợp đồng dài hạn để làm chuyên trách
- 3. Hợp đồng vụ việc để làm chuyên trách
- 4. Viên chức được điều động từ các khoa/phòng khác trong bệnh viện để làm chuyên trách
- 5. Viên chức được huy động tham gia kiêm nhiệm hoạt động CTXH
- 6. Khác (ghi rõ):

Câu 9. Anh/chị tự đánh giá mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo và công việc hiện nay về CTXH như thế nào?

- 1. Phù hợp
- 2. Chưa phù hợp
- 3. Khó đánh giá/Không trả lời

Câu 10. Nếu chưa phù hợp thì vì sao? (những người chọn đáp án 2 trong câu 11)

- 1. Thiếu kiến thức về CTXH
- 2. Thiếu kiến thức về y tế
- 3. Thiếu kỹ năng làm việc với khách hàng
- 4. Chưa hiểu vai trò, ý nghĩa của nghề CTXH
- 5. Khác (ghi rõ).....

Câu 11. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, Anh/chị gặp phải những khó khăn nào sau đây?

1. Thiếu thời gian do quá tải trong công việc
2. Thiếu sự phối hợp của nhân viên y tế trong thực hiện nhiệm vụ
3. Thiếu sự quan tâm, tạo điều kiện của Lãnh đạo bệnh viện
4. Thiếu các điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị...
5. Thiếu sự kết nối thông tin về các dịch vụ y tế, dịch vụ xã hội trong và ngoài bệnh viện
6. Thiếu sự hợp tác của người bệnh, thân nhân người bệnh
7. Không biết/không trả lời

Câu 12. Xin được biết, trong quá trình làm việc tại bệnh viện Anh/chị có tham gia các khóa tập huấn, đào tạo bổ sung về chuyên môn không?

1. Được tham gia lớp tập huấn về CTXH trong bệnh viện sau khi được tuyển dụng/điều động làm ở phòng CTXH
2. Được tham gia khóa đào tạo về CTXH trong bệnh viện tại các cơ sở đào tạo
3. Được tham gia tập huấn/đào tạo chuyên môn về y tế
4. Được tham gia tập huấn kiến thức về các chính sách liên quan đến KCB
5. Khác (ghi rõ).....

Câu 13. Anh/chị đánh giá như thế nào về chất lượng của các lớp tập huấn/khóa đào tạo đã tham gia?

1. Chất lượng tốt
2. Chất lượng chưa tốt
3. Không ý kiến/Không trả lời

Câu 14. Xin được biết lý do Anh/chị đánh giá chất lượng của các khóa học chưa tốt?

1. Thời gian quá ngắn
2. Nội dung quá sơ sài
3. Giảng viên thiếu chuyên môn
4. Thiếu thời gian thực hành

Câu 15. Thu nhập trung bình hàng tháng của nhân viên CTXH tại bệnh viện? (Chỉ chọn 01 phương án phù hợp):

1. Dưới 5 triệu
2. Từ 5 triệu - dưới 10 triệu
3. Từ 10 triệu - dưới 15 triệu
4. Từ 15 triệu trở lên

Câu 16. Bệnh viện có chế độ, chính sách đãi ngộ và cơ hội phát triển nghề nghiệp dành cho nhân viên CTXH nào sau đây?

1. Bệnh viện có chế độ phụ cấp, phúc lợi cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện

a. Có b. Chưa

2. Bệnh viện có chế độ nâng lương trước hạn cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện

a. Có b. Chưa

3. Bệnh viện có chế độ khen thưởng, kỷ luật cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện

a. Có b. Chưa

4. Bệnh viện thực hiện chế độ bảo hiểm, hỗ trợ thăm hỏi, ốm đau, thai sản đầy đủ cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện

a. Có b. Chưa

III. Đề xuất

Câu 17. Xin được đề xuất của anh/chị trong thời gian tới trong công việc?

Muốn được tập huấn/đào tạo bổ sung kiến thức về CTXH trong bệnh viện

Muốn được tập huấn/đào tạo thêm kiến thức liên quan đến chuyên môn về y tế

Muốn được trang bị kiến thức về các chính sách liên quan đến KCB

Muốn được trang bị kiến thức về dịch vụ chuyển tiếp trong CSSK và an sinh xã hội

Muốn được đào tạo tăng cường các kỹ năng còn thiếu

Muốn được chuyển sang công việc khác

Không có nguyện vọng gì

Câu 18. Đề xuất với bệnh viện: Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng của các hoạt động CTXH, anh/chị đề xuất với bệnh viện thực hiện nội dung gì?

Tuyển bổ sung thêm nhân lực được đào tạo chuyên ngành CTXH trong bệnh viện

Liên kết với các đơn vị đào tạo trở thành cơ sở thực hành

Cử nhân viên tham gia các khóa đào tạo chuyên ngành CTXH trong bệnh viện

Cử nhân viên tham gia các khóa đào tạo chuyên môn về y tế

Cử nhân viên tham gia đào tạo các kỹ năng

Đề xuất khác:

.....

Xin cảm ơn anh/chị và đơn vị đã cung cấp thông tin!

PHỤ LỤC 02

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ (Phiếu dành cho nhân viên công tác xã hội)

Số phiếu phát ra: 350

Số phiếu thu về: 316

I. THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN

Câu 1. Giới tính

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Nam	68	21,5
Nữ	248	78,5

Câu 2. Độ tuổi

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Từ 20 - dưới 30 tuổi	101	32
Từ 30 - 50 tuổi	159	50,3
Trên 50 tuổi	56	17,7

Câu 3. Thâm niên làm nhiệm vụ công tác xã hội trong bệnh viện

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Dưới 12 tháng	49	15,5
Từ 12 - 36 tháng	98	31
Từ 3 - 5 năm	112	35,5
Trên 5 năm	57	18

II. NỘI DUNG

THÔNG TIN VỀ BỆNH VIỆN

Câu 4. Loại bệnh viện

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Đa khoa	150	47,5
Chuyên khoa	166	52,5

Câu 5. Mô hình tổ chức của đơn vị CTXH tại bệnh viện?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Phòng	281	88,9
Tổ	35	11,1

NGUỒN NHÂN LỰC CTXH TRONG BỆNH VIỆN

Câu 6. Trình độ học vấn của anh/chị?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Trung cấp	13	4,1

Cao đẳng	77	24,4
Đại học	158	50
Sau Đại học	68	21,5

Câu 7. Chuyên ngành đào tạo của anh/chị?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Công tác xã hội	50	15,8
Công tác xã hội y tế	21	6,6
Xã hội học	29	9,2
Tâm lý	45	14,2
Luật	38	12
Khối ngành sức khỏe	103	32,6
Khác	30	9,6

Câu 8. Hình thức anh/chị được bệnh viện tuyển dụng/sử dụng làm nhân viên CTXH

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Viên chức chuyên trách	106	33,5
Hợp đồng dài hạn làm chuyên trách	53	16,8
Hợp đồng vụ việc làm chuyên trách	26	8,2
Viên chức được điều động từ các khoa/phòng khác trong bệnh viện để làm chuyên trách	43	13,6
Viên chức được huy động tham gia kiêm nhiệm hoạt động CTXH	73	23,1
Khác	15	4,8

Câu 9. Anh/chị tự đánh giá mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo và công việc hiện nay về CTXH như thế nào?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Phù hợp	137	43,4
Chưa phù hợp	143	45,2
Khó đánh giá/Không trả lời	36	11,4

Câu 10. Nếu chưa phù hợp thì vì sao? (những người chọn đáp án 2 trong câu 11)

Tiêu chí	Số lượng phiếu/143	Tỷ lệ (%)
Thiếu kiến thức về CTXH	42	29,3
Thiếu kiến thức về y tế	36	25,2
Thiếu kỹ năng làm việc với khách hàng	23	16,1
Chưa hiểu vai trò, ý nghĩa của nghề CTXH	29	20,3
Khác	13	9,1

Câu 11. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, Anh/chị gặp phải những khó khăn nào sau đây?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Thiếu thời gian do quá tải trong công việc	187	59,2
Thiếu sự phối hợp của nhân viên y tế trong thực hiện nhiệm vụ	89	28,2

Thiếu sự quan tâm, tạo điều kiện của Lãnh đạo bệnh viện	102	32,3
Thiếu các điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị,....	113	35,8
Thiếu sự kết nối thông tin về các dịch vụ y tế, dịch vụ xã hội trong và ngoài bệnh viện	68	21,5
Thiếu sự hợp tác của người bệnh, thân nhân người bệnh	69	21,8
Không biết/không trả lời	45	14,2

Câu 12. Xin được biết, trong quá trình làm việc tại bệnh viện Anh/chị có tham gia các khóa tập huấn, đào tạo bổ sung về chuyên môn không?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Được tham gia lớp tập huấn về CTXH trong bệnh viện sau khi được tuyển dụng/điều động làm ở phòng CTXH	157	49,7
Được tham gia khóa đào tạo về CTXH trong bệnh viện tại các cơ sở đào tạo	56	17,7
Được tham gia tập huấn/đào tạo chuyên môn về y tế	86	27,2
Được tham gia tập huấn kiến thức về các chính sách liên quan đến KCB	104	32,9
Khác	57	18

Câu 13. Anh/chị đánh giá như thế nào về chất lượng của các lớp tập huấn/khóa đào tạo đã tham gia?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Chất lượng tốt	143	45,3
Chất lượng chưa tốt	118	37,3
Không ý kiến/Không trả lời	55	17,4

Câu 14. Xin được biết lý do Anh/chị đánh giá chất lượng của các khóa học chưa tốt?

Tiêu chí	Số lượng phiếu/118	Tỷ lệ (%)
Thời gian quá ngắn	37	31,4
Nội dung quá sơ sài	20	17
Giảng viên thiếu chuyên môn	29	24,6
Thiếu thời gian thực hành	32	27

Câu 15. Thu nhập trung bình hàng tháng của nhân viên CTXH tại bệnh viện? (Chỉ chọn 01 phương án phù hợp):

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Dưới 5 triệu	81	25,6
Từ 5 triệu đến dưới 10 triệu	137	43,4
Từ 10 triệu đến 15 triệu	87	27,5
Trên 15 triệu	11	3,5

Câu 16. Bệnh viện có chế độ, chính sách đãi ngộ và cơ hội phát triển nghề nghiệp dành cho nhân viên CTXH nào sau đây?

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Bệnh viện có chế độ phụ cấp, phúc lợi cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	170	53,8
	Chưa	146	46,2
Bệnh viện có chế độ nâng lương trước hạn cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	316	100
	Chưa	0	0
Bệnh viện có chế độ khen thưởng, kỷ luật cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	287	90,8
	Chưa	29	9,2
Bệnh viện thực hiện chế độ bảo hiểm, hỗ trợ thăm hỏi, ốm đau, thai sản đầy đủ cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	316	100
	Chưa	0	0

III. Đề xuất

Câu 17. Xin được đề xuất của anh/chị trong thời gian tới trong công việc?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Muốn được tập huấn/đào tạo bổ sung kiến thức về CTXH trong bệnh viện	208	
Muốn được tập huấn/đào tạo thêm kiến thức liên quan đến chuyên môn về y tế	106	
Muốn được trang bị kiến thức về các chính sách liên quan đến KCB	157	
Muốn được trang bị kiến thức về dịch vụ chuyển tiếp trong CSSK và an sinh xã hội	187	
Muốn được đào tạo tăng cường các kỹ năng còn thiếu	120	
Muốn được tăng thu nhập	156	
Muốn chuyển sang công việc khác	21	
Không có nguyện vọng gì	23	

Câu 18. Đề xuất với bệnh viện: Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm nâng cao

chất lượng của các hoạt động CTXH, anh/chị đề xuất với bệnh viện thực hiện nội dung gì?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Tuyển bổ sung thêm nhân lực được đào tạo chuyên ngành CTXH trong bệnh viện	145	
Liên kết với các đơn vị đào tạo trở thành cơ sở thực hành	67	
Cử nhân viên tham gia các khóa đào tạo chuyên ngành CTXH trong bệnh viện	235	
Cử nhân viên tham gia các khóa đào tạo chuyên môn về y tế	101	
Cử nhân viên tham gia đào tạo các kỹ năng	159	

PHỤ LỤC 03

BẢNG HỎI ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ

(Dùng cho Lãnh đạo khoa/phòng và Lãnh đạo bệnh viện)

Để có thông tin đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện trực thuộc Bộ Y tế để hoàn thành Luận văn Thạc sỹ, tôi thiết kế Phiếu khảo sát, anh chị vui lòng trả lời các câu hỏi trong Phiếu khảo sát sau đây:

Xin ông/bà điền các thông tin và khoanh tròn vào các lựa chọn phù hợp:

A. THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN

1. Giới tính

Nam

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Nữ

2. Độ tuổi

Dưới 30 tuổi

Từ 30 - 50 tuổi

Trên 50 tuổi

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

B. NỘI DUNG

Câu 1. Thực trạng số lượng và chất lượng nhân lực công tác xã hội của bệnh viện

1. Xin ông/bà cho biết số lượng nhân viên tại phòng/tổ công tác xã hội của bệnh viện?

Dưới 5 nhân viên

Từ 5 đến 10 nhân viên

Từ 10 đến 20 nhân viên

Trên 20 nhân viên

2. Xin ông/bà cho biết số lượng nhân viên công tác xã hội của bệnh viện đã đủ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chưa?

Có

Chưa

3. Xin ông/bà cho biết số nhân viên công tác xã hội của bệnh viện có đủ trình độ chuyên môn, năng lực và kỹ năng để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ (tỷ lệ nhân viên có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ):

Trên 70%

Từ 50% đến dưới 70%

Từ 30% đến dưới 50%

Dưới 30%

4. Ông/bà đánh giá như thế nào về mức độ đóng góp của nhân viên CTXH trong việc góp phần nâng cao chất lượng KCB và làm gia tăng sự hài lòng của bệnh nhân?

- Đóng góp đáng kể

- Đóng góp một phần không đáng kể

- Không có đóng góp gì

Câu 2. Chế độ chính sách của bệnh viện đối với nhân viên công tác xã hội

Xin ông/bà cho biết bệnh viện có quan tâm đến việc xây dựng kế hoạch và các chế độ chính sách đối với nhân viên công tác xã hội và để giữ chân nhân viên giỏi.

1. Nhân viên công tác xã hội được hưởng các chế độ chính sách như đối với các phòng/ban khác của bệnh viện

Có

Chưa

2. Có chế độ chính sách đãi ngộ, lương, thưởng với nhân viên công tác xã hội có thành tích xuất sắc hoặc thành tích đột xuất

Có

Chưa

3. Có quan tâm đến công tác quy hoạch, đào tạo, định hướng phát triển, tạo cơ hội thăng tiến cho nhân viên giỏi

Có

Chưa

Câu 3. Công tác phát triển nhân lực công tác xã hội của bệnh viện

1. Hoạch định nguồn nhân lực:

a. Xin ông/bà cho biết Đề án vị trí việc làm của bệnh viện có vị trí công tác xã hội không?

Có

Không

b. Xin ông/bà cho biết bệnh viện có xác định cơ cấu nhân lực nói chung, trong đó có cơ cấu nhân lực công tác xã hội không?

Có

Không

2. Tuyển dụng nhân lực: Xin ông/bà cho biết bệnh viện thực hiện việc tuyển dụng nhân lực công tác xã hội theo định kỳ thế nào?

Một năm 01 lần

Hai năm một lần

Từ 3 năm trở lên mới tuyển một lần

3. Công tác đào tạo nhân lực công tác xã hội

a. Xin ông/bà cho biết bệnh viện có xây dựng Kế hoạch đào tạo đối với nhân viên nói chung và nhân viên công tác xã hội không?

Có

Không

b. Xin ông/bà cho biết số bệnh viện có thường xuyên cho nhân viên công tác xã hội tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng cho nhân viên công tác xã hội (trung bình số lần cho từng mỗi nhân viên)

Một năm một khoá

Hai năm một khoá

Trên ba năm một khoá

Câu 4. Định hướng phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện theo hướng chuyên nghiệp

1. Xin ông bà cho bệnh viện có dự kiến tuyển bổ sung nguồn nhân lực công tác xã hội có trình độ chuyên môn nào?

Chuyên ngành công tác xã hội

Chuyên ngành công tác xã hội y tế

Chuyên ngành sức khỏe

Chuyên ngành Luật/tâm lý

Chuyên ngành khác

2. Xin ông/bà cho biết bệnh viện có kế hoạch tăng cường đào tạo cho nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện?

Có

Không

Xin chân thành cảm ơn ông/bà đã cung cấp thông tin!

PHỤ LỤC 04
TỔNG HỢP KẾT QUẢ
ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG
BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ
(Dùng cho Lãnh đạo khoa/phòng và Lãnh đạo bệnh viện)

Số phiếu phát ra: 72

Số phiếu thu về: 65

A. THÔNG TIN VỀ CÁ NHÂN

1. Giới tính

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Nam	47	72,3
Nữ	22	27,7

2. Độ tuổi

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Dưới 30 tuổi	6	9,2
Từ 30 - 50 tuổi	42	64,6
Trên 50 tuổi	17	26,2

B. NỘI DUNG

Câu 1. Thực trạng số lượng và chất lượng nhân lực công tác xã hội của bệnh viện

1. Số lượng nhân viên tại phòng/tổ công tác xã hội của bệnh viện

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
----------	----------------	-----------

Dưới 5 nhân viên	2	5,9
Từ 5 đến 10 nhân viên	13	38,2
Từ 10 đến 20 nhân viên	9	26,5
Trên 20 nhân viên	10	29,4

2. Xin ông/bà cho biết số lượng nhân viên công tác xã hội của bệnh viện đã đủ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chưa?

Tiêu chí	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Số lượng nhân viên đủ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	40	61,5
Số lượng nhân viên chưa đủ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	25	38,5

3. Xin ông/bà cho biết số nhân viên công tác xã hội của bệnh viện có đủ trình độ chuyên môn, năng lực và kỹ năng để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ (tỷ lệ nhân viên có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ):

Tiêu chí (tỷ lệ nhân viên có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ)	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Trên 70%	5	7,7
Từ 50% đến dưới 70%	20	30,8
Từ 30% đến dưới 50%	23	35,4
Dưới 30%	17	26,1

4. Ông/bà đánh giá như thế nào về mức độ đóng góp của nhân viên CTXH trong việc góp phần nâng cao chất lượng KCB và làm gia tăng sự hài lòng của bệnh nhân?

Tiêu chí (công tác xã hội góp phần nâng cao chất lượng KCB và làm gia tăng sự hài lòng của bệnh nhân)	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Đóng góp đáng kể	45	69,2
Đóng góp một phần không đáng kể	15	23,1
Không có đóng góp gì	5	7,7

Câu 2. Chế độ chính sách của bệnh viện đối với nhân viên công tác xã hội

Xin ông/bà cho biết bệnh viện có quan tâm đến việc xây dựng kế hoạch và các chế độ chính sách đối với nhân viên công tác xã hội và để giữ chân nhân viên giỏi.

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Bệnh viện có chế độ phụ cấp, phúc lợi cho nhân viên của Phòng/Tổ CTXH như viên chức của Phòng/ban khác trong bệnh viện	Có	50	77,9
	Chưa	15	22,1
Có chế độ chính sách đãi ngộ, lương, thưởng với nhân viên công tác xã hội có thành tích xuất sắc hoặc thành tích đột xuất	Có	16	24,6
	Chưa	49	75,4
Có quan tâm đến công tác quy hoạch, đào tạo, định hướng phát triển, tạo cơ hội thăng tiến cho nhân viên giỏi	Có	13	20
	Chưa	52	80

Câu 3. Công tác phát triển nhân lực công tác xã hội của bệnh viện

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
-----------------	--------------------	-----------------------	------------------

Hoạch định nguồn nhân lực:			
Đề án vị trí việc làm của bệnh viện có vị trí công tác xã hội	Có	52	80
	Chưa	13	20
Bệnh viện có xác định cơ cấu nhân lực nói chung, trong đó có cơ cấu nhân lực công tác xã hội	Có	48	73,8
	Chưa	17	26,2
Tuyển dụng nhân lực			
Định kỳ tuyển dụng nhân lực công tác xã hội tại bệnh viện	Một năm một lần	38	58,5
	Hai năm một lần	19	29,2
	Từ 3 năm trở lên mới tuyển một lần	8	12,3
Công tác đào tạo nhân lực			
Xây dựng Kế hoạch đào tạo đối với nhân viên nói chung và nhân viên công tác xã hội	Có	55	84,6
	Chưa	10	15,4
Cho nhân viên công tác xã hội tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng cho nhân viên công tác xã hội (trung bình số lần cho từng mỗi nhân viên)	Một năm một khoá	28	43,1
	Hai năm một khoá	16	24,6
	Trên ba năm một khoá	21	32,3

Câu 4. Định hướng phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội trong bệnh viện theo hướng chuyên nghiệp

Tiêu chí	Câu trả lời	Số lượng phiếu	Tỷ lệ (%)
Tuyển bổ sung nguồn nhân lực công tác xã hội	Chuyên ngành công tác xã hội		
	Chuyên ngành công tác xã hội y tế		
	Chuyên ngành sức khỏe		
	Chuyên ngành Luật/tâm lý		
	Chuyên ngành khác		
Tăng cường đào tạo cho nhân viên công tác xã hội trong bệnh viện	Có		
	Không		

PHỤ LỤC 05

DANH SÁCH CÁC BỆNH VIỆN TRỰC THUỘC BỘ Y TẾ

1. Bệnh viện Bạch Mai
2. Bệnh viện Chợ Rẫy
3. Bệnh viện C Đà Nẵng
4. Bệnh viện Châm cứu Trung ương
5. Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương
6. Bệnh viện Đa khoa TW Cần Thơ
7. Bệnh viện Phục hồi chức năng Trung ương
8. Bệnh viện E
9. Bệnh viện Hữu Nghị
10. Bệnh viện Trung ương Huế
11. Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên
12. Bệnh viện Đa khoa Trung ương Quảng Nam
13. Bệnh viện K
14. Bệnh viện Phổi Trung ương
15. Bệnh viện 74 Trung ương
16. Bệnh viện Mắt Trung ương
17. Bệnh viện Nhi Trung ương
18. Bệnh viện Nội tiết Trung ương
19. Bệnh viện Phụ Sản Trung Ương
20. Bệnh viện Phong - Da liễu trung ương Quỳnh Lập

21. Bệnh viện Phong - Da liễu trung ương Quy Hòa
22. Bệnh viện Răng Hàm Mặt TW TP. Hồ Chí Minh
23. Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương
24. Bệnh viện Răng Hàm Mặt TW
25. Bệnh viện Tâm thần Trung ương 1
26. Bệnh viện Tâm thần Trung ương 2
27. Bệnh viện Thống Nhất
28. Bệnh viện Việt Nam - Cuba Đồng Hới
29. Bệnh viện Việt Đức
30. Bệnh viện 71 Trung ương
31. Bệnh viện Nhiệt đới Trung ương
32. Bệnh viện Lão khoa Trung ương
33. Bệnh viện Da liễu Trung ương
34. Viện Huyết học và Truyền máu Trung ương