BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

VÕ VĂN KHOA

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Chuyên ngành : Kinh tế phát triển
Mã số : 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2013

Công trình được hoàn thành tại

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS VÕ XUÂN TIẾN

Phản biện 1: PGS.TS BÙI QUANG BÌNH

Phản biện 2: TS. TRẦN THỊ BÍCH HẠNH

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội ođồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 19 tháng 9 năm 2013

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

– *Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng*

– *Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng*

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực – nguồn lực quý giá nhất, quan trọng nhất của một địa phương, một ngành, là yếu tố quyết định sự phát triển của địa phương, ngành đó trong tương lai. Do đó, các địa phương, các ngành luôn tìm cách phát triển nguồn nhân lực của mình. Đối với ngành y tế, một ngành liên quan trực tiếp đến sức khỏe, sinh mạng con người thì việc phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực y tế cần phải được tiến hành một cách hết sức khoa học, cẩn trọng, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có trình độ chuyên môn cao, nhiệt huyết và phẩm chất đạo đức tốt. Thời gian qua, công tác phát triển nguồn nhân lực y tế của thành phố Đà Nẵng đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn còn một số bất cập: còn thiếu chuyên gia đầu ngành giỏi trên một số lĩnh vực, số cán bộ y tế công lập phục vụ trên số dân cao hơn bình quân của toàn quốc nhưng lại không cân đối về cơ cấu; số lượng y, bác sĩ về công tác tại thành phố hằng năm không đủ theo nhu cầu, lại chỉ tập trung ở một số đơn vị có chỉ số thu hút cao; các đơn vị y tế cơ sở, hệ thống y tế dự phòng thiếu nhân lực trầm trọng.

Do vậy, việc phát triển nguồn nhân lực ngành y tế thành phố là vấn đề mang tính cấp thiết. Xuất phát từ thực tế đó, tôi chọn đề tài "***Phát triển nguồn nhân lực ngành y tế trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***" làm hướng nghiên cứu cho luận văn thạc sĩ của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực.

- Phân tích thực trạng nguồn nhân lực của ngành y tế thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua.

- Đề xuất một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực ngành y tế thành phố Đà Nẵng trong thời gian đến.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực y tế.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực là đội ngũ y, bác sĩ làm việc tại các cơ sở y tế công lập.

- Về không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung về nguồn nhân lực y tế trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

- Về thời gian: Các giải pháp đề xuất trong đề tài chỉ có ý nghĩa trong những năm trước mắt.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên, đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau: Phương pháp phân tích thực chứng, phương pháp phân tích chuẩn tắc; Phương pháp điều tra, khảo sát, chuyên gia; Phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp, khái quát hóa; Các phương pháp khác.

5. Bố cục của đề tài

Ngoài mục lục, mở đầu, kết luận, danh mục các chữ cái viết tắt, danh mục tài liệu tham khảo, đề tài được chia thành 3 chương như sau:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực.

- Chương 2:Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành y tế thành phố Đà Nẵng.

- Chương 3: Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành y tế thành phố Đà Nẵng trong thời gian đến.

6. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. KHÁI QUÁT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

a. Nhân lực

Nhân lực được coi là lao động sống, có mối quan hệ với các các nhân khác trong tổ chức, đơn vị trong quá trình lao động. Nhân lực còn là một yếu tố của quá trình sản xuất, là đầu vào độc lập có vai trò quyết định các đầu vào (yếu tố) khác trong quá trình lao động, sản xuất.

b. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tiềm năng lao động của một ngành, địa phương có thể được huy động vào việc thực hiện nhiệm vụ của ngành, địa phương. Nguồn nhân lực được xem xét trên góc độ số lượng, cơ cấu và chất lượng, trong đó trình độ chuyên môn, kỹ năng, hành vi, thái độ là các yếu tố quan trọng khi xem xét, nghiên cứu chất lượng nguồn nhân lực.

c. Phát triển nguồn nhân lực

Với nhiều quan điểm khác nhau,có thể hiểu rằng: *Phát triển nguồn nhân lực là làm gia tăng đáng kể chất lượng của nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của ngành, địa phương. Nội dung của phát triển nguồn nhân lực là nâng cao năng lực (kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng, nhận thức), nâng cao động lực của nguồn nhân lực nhằm thực hiện tốt nhất mục tiêu, nhiệm vụ của ngành, địa phương.*

1.1.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

a. Đối với người lao động

- Giúp người lao động nâng cao trình độ học vấn, nghiệp vụ chuyên môn để theo kịp với điều kiện khoa học và kỹ thuật mới.

- Tăng động lực làm việc cũng như nâng cao niềm tự hào về nghề nghiệp của bản thân và gắn bó hơn với nghề, ngành và địa phương.

- Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ giúp bản thân người lao động có thêm cơ hội nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, đáp ứng được yêu cầu con người là mục tiêu của sự phát triển.

b. Đối với đơn vị sử dụng lao động

Đối với một ngành, một địa phương thì phát triển nguồn nhân lực sẽ đáp ứng được nhiệm vụ, mục tiêu phát triển của ngành, địa phương đó. Khi nguồn nhân lực được phát triển đúng hướng thì năng suất lao động sẽ tăng lên, việc thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức sẽ đạt hiệu quả cao hơn. Đó chính là nhân tố chủ yếu để thúc đẩy sự phát triển của ngành, địa phương.

c. Đối với sự phát triển kinh tế - xã hội

- Phát triển nguồn nhân lực giúp sử dụng các nguồn lực khác một cách có hiệu quả trong quá trình phát triển kinh tế, xã hội.

- Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của nguồn nhân lực càng cao thì càng làm cho nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững.

- Đảm bảo thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội với hiệu quả ngày càng cao.

Tóm lại, việc phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò căn bản, quan trọng nhất đối với sự phát triển của ngành, địa phương và toàn xã hội. Việc quan tâm đầu tư, phát triển nguồn nhân lực là sự đầu tư chiến lược, cần phải được làm thường xuyên, liên tục, lâu dài.

1.1.3. Đặc điểm của nguồn nhân lực ngành y tế

(1) Luôn nhận được sự quan tâm của mọi tầng lớp nhân dân; (2) Chịu sự phán xét cao của dư luận xã hội khi xảy ra những sai sót; (3) Thời gian đào tạo nguồn nhân lực y tế dài hơn các ngành khác; (4) Trình độ chuyên môn, kỹ năng của nguồn nhân lực phải được đào tạo liên tục và không ngừng; (5) Chịu áp lực về thời gian và môi trường làm việc.

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Số lượng nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực về mặt số lượng là việc phải bảo đảm quy mô, tổng số nguồn nhân lực để có thể hoàn thành một cách tốt nhất nhiệm vụ của ngành, mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

1.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực

Xây dựng và hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực là quá trình đào tạo, phân phối, bố trí nguồn nhân lực theo những quy luật, những xu hướng tiến bộ, tích cực... nhằm sử dụng đầy đủ và có hiệu quả nhất nguồn nhân lực, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế. Việc xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực của một ngành không chỉ có tác dụng trong phạm vi ngành đó, mà còn có tác dụng lan tỏa trong cả khu vực, vùng lãnh thổ và toàn bộ nền kinh tế.

Tùy thuộc vào từng nhiệm vụ, công việc, từng thời điểm, từng nơi mà cơ cấu nguồn nhân lực sẽ khác nhau, quy mô của các bộ phận cấu thành nguồn nhân lực cũng khác nhau.

Phát triển nguồn nhân lực của mỗi quốc gia, mỗi vùng lãnh thổ phải chú ý lựa chọn một cơ cấu hợp lý, phù hợp với cơ cấu kinh tế và trình độ phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn.

1.2.3. Năng lực của nguồn nhân lực

a. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động là toàn bộ những kiến thức tổng hợp (kiến thức chung về thế giới) và kiến thức chuyên ngành. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ có ý nghĩa quan trọng trọng việc nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả trong lao động. Muốn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của ngành, địa phương, thì

phải xây dựng thực hiện các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, liên tục, lâu dài và hiệu quả

b. Kỹ năng của nguồn nhân lực

Phát triển kỹ năng của người lao động trước hết là phải hình thành trên cơ sở tập luyện, sau đó là những kỹ năng đó phải được tập luyện, thực hiện đến mức thuần thục, nhuần nhuyễn và hơn nữa là khéo léo, tinh tế.

c. Nhận thức của nguồn nhân lực

Trình độ nhận thức của nguồn nhân lực phản ánh mức độ hiểu biết về văn hóa, xã hội, hành vi, thái độ đối với công việc. Nâng cao nhận thức của nguồn nhân lực còn là định hướng người lao động có thể nhận thức theo ý đồ của đơn vị, tổ chức hay nhà nước.

1.2.4. Động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực làm việc có tác dụng kích thích người lao động hăng say làm việc, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

a. Công tác tiền lương

Tiền lương là khoản thù lao trả cho cán bộ, công nhân viên tương xứng với lao động, trình độ chuyên môn, chức trách để thực hiện những công việc được giao.

Chính sách tiền lương cần phải hợp lý nhằm phát huy nguồn lực con người nhằm cải biến thực trạng sản xuất, thúc đẩy nền kinh tế phát triển nhanh, đạt hiệu quả kinh tế xã hội cao. Cải cách công tác tiền lương theo hướng gia tăng thu nhập tiền lương thực tế, gia tăng các yếu tố thu nhập khác khi người lao động có làm thêm ngoài giờ và các hoạt động khác.

b. ***Các yếu tố thi đua***

Các yếu tố thi đua có tác dụng kích thích người lao động hăng say làm việc, cống hiến cho tổ chức, đơn vị. Công tác thi đua có tác

dụng phát triển nguồn nhân lực trên phương diện làm người lao động hăng say học tập, nghiên cứu, lao động để mày mò nghiên cứu, tìm tòi sáng tạo và hoàn thành một cách tốt nhất nhiệm vụ được giao. Công tác thi đua phải đi liền với công tác khen thưởng. Thi đua và khen thưởng phải đi liền nhau, phải tương xứng với nhau và tương xứng với kết quả mà người lao động làm được.

c. Điều kiện làm việc

Cải thiện, nâng cao điều kiện làm việc ngày càng phù hợp với người lao động, với công việc của tổ chức là một trong những yếu tố thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động, thu hút lao động ngoài ngành… Từ đó nâng cao hiệu quả công việc, thực hiện tốt nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của ngành, địa phương.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ

1.3.1. Nhân tố thuộc về điều kiện tự nhiên

Địa hình của địa phương càng rộng, càng phức tạp, khả năng tiếp cận các dịch vụ y tế của người dân vùng sâu, vùng xa càng hạn chế.

1.3.2. Các nhân tố kinh tế xã hội

(1)**Trình độ phát triển kinh tế xã hội của địa phương.** Đối với địa phương có nền kinh tế phát triển cao, đòi hỏi về chăm sóc sức khỏe của người dân sẽ cao hơn các địa phương có kinh tế thấp hơn. (2) **Quy mô dân số.** Khi dân số tăng lên, đòi hỏi số lượng nhân việc y tế tăng lên tương ứng. (3) **Yếu tố về văn hóa, lối sống.** Trình độ dân trí của người dân ngày càng tăng thì nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng cao, đòi hỏi việc phát triển nguồn nhân lực y tế phải tương ứng.

1.3.3. Các nhân tố thuộc về ngành y tế

(1) **Sự phát triển của ngành y tế** phải đảm bảo mở rộng quy mô hệ thống các cơ sở y tế trên khắp các địa bàn, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, y đức của nguồn nhân lực. (2) **Môi trường**

làm việc của nhân viên y tế luôn chứa các mầm bệnh, nguồn bệnh…,áp lực tâm lý từ phía bệnh nhân và gia đình nên ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe và tâm lý của nhân viên y tế. (3) **Chế độ đãi ngộ của nhà nước đối với nhân viên y tế** phải thúc đẩy người lao động trong ngành y tế tin tưởng, an tâm công tác, làm việc tích cực, hăng say và đầy tinh thần trách nhiệm. (4) **Sự phát triển của các cơ sở đào tạo nhân lực y tế** phải đảm bảo nguồn cung các loại hình nhân lực y tế khác nhau theo nhu cầu xã hội. (5) **Khả năng đầu tư tài chính của nhà nước** nhằm đảm bảo nguồn nhân lực với trình độ chuyên môn cao hơn; tạo môi trường làm việc tốt cho nhân viên y tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 trình bày những vấn đề lý luận cơ bản và cụ thể hóa những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực gồm: các khái niệm về nguồn nhân lực, ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực, và đặc điểm của nguồn nhân lực ngành y tế. Trên cơ sở đó nêu lên các nội dung của phát triển nguồn nhân lực trên các mặt số lượng, cơ cấu, năng lực và động lực thúc đẩy nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THỜI GIAN QUA

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA TP ĐÀ NẴNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ

2.1.1. Đặc điểm về điều kiện tự nhiên

- Vị trí địa lý: Thành phố Đà Nẵng ở vào trung độ của Việt Nam, cách thủ đô Hà Nội 764km về phía Bắc, cách thành phố Hồ Chí Minh 964 km về phía Nam.

- Địa hình: Với địa hình đồng bằng và miền núi tương đối rõ rệt, một số xã vùng xa không thuận lợi về mặt giao thông.

- Khí hậu: Đà Nẵng nằm trong vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa điển hình, mùa mưa và mùa khô tương đối rõ rệt.

2.1.2. Đặc điểm về các xã hội

Về dân số, Đà Nẵng là thành phố có tốc độ đô thị hóa cao, quy mô dân số gần 1 triệu người, mỗi năm tăng cơ học khoảng 1 vạn người, thành phố đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng, lực lượng lao động dồi dào. Về vệ sinh môi trường, Đà Nẵng chú trọng phát triển kinh tế đi đôi với bảo vệ môi trường, và đảm bảo yếu tố phát triển bền vững. Hiện nay, do thành phố đang trong thời kỳ xây dựng hạ tầng kỹ thuật, chỉnh trang đô thị nên hạ tầng của thành phố có biểu hiện quá tải, thiếu về số lượng, kém về chất lượng. Về mô hình bệnh tật, ở Việt Nam nói chung và Đà Nẵng nói riêng đã có sự chuyển hướng mạnh từ các bệnh nhiễm trùng là chủ yếu đã chuyển sang các bệnh không lây nhiễm và tai nạn, ngộ độc, chấn thương. Nhìn chung, Đà Nẵng có sự quan tâm và đầu tư nhằm cải thiện chất lượng của người dân. Nhưng nhìn chung nguồn nhân lực y tế của thành phố còn thiếu, đặc biệt là những chuyên gia giỏi và những lĩnh vực khó thu hút nhân lực y tế.

2.1.3. Đặc điểm về kinh tế

Cơ cấu kinh tế của Đà Nẵng tiếp tục chuyển dịch theo hướng dịch vụ - công nghiệp – nông nghiệp. Tổng giá trị sản xuất của Đà Nẵng ước tăng bình quân 11%/năm, thu nhập bình quân đầu người nâng lên rõ rệt. Tỷ trọng nhóm ngành dịch vụ năm 2011 ước đạt 55,03%; công nghiệp - xây dựng: 42% và nông nghiệp: 2,97%. Các ngành dịch vụ phát triển mạnh về quy mô, đạt tốc độ tăng trưởng 15,6%/năm. Năm 2008, giá trị tăng thêm ngành y tế đạt 103,45 tỷ đồng (giá 94), tăng gấp 2,05 lần so với năm 2000, đạt tốc độ tăng bình quân cả giai đoạn là 9,38%/năm. Trong đó, các năm từ 2008 đến 2011, tốc độ tăng trưởng nhanh và đạt trên 15%/năm. Mức đóng góp của ngành y

tế vào tăng trưởng của ngành dịch vụ được cải thiện đáng kể, từ mức 2,77% (năm 2000) lên 3,39% (năm 2011).

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TP ĐÀ NẴNG

2.2.1. Thực trạng về số lượng nguồn nhân lực ngành y tế

Tổng số nhân lực (y bác sĩ) trong các đơn vị y tế công lập là 3.270 người (năm 2012). Trong đó, chỉ số cán bộ y tế (CBYT)/10.000 dân của thành phố Đà Nẵng là: đối với toàn bộ nhân lực y tế là 34,7; đối với bác sĩ là 10,4; đối với điều dưỡng và nữ hộ sinh là 24,73; 0,07 đối với Dược sỹ đại học trở lên; 3,57 đối với y sỹ. Đây là một tỷ lệ cao so với mặt bằng chung của cả nước cũng như so với một số tỉnh thành khác.

Bảng 2.2: Số lượng cán bộ y tế/10.000 dân tuyến thành phố và quận, huyện tại TP Đà Nẵng năm 2012

Đơn vị	Số CBYT/10000 dân (CBYT)	Số bác sĩ/10000 dân (BS)	Số (điều dưỡng+hộ sinh)/10000 dân (ĐD+HS)	Số dược sĩ ĐH/10000 dân (DSĐH)	Số Y-BS/10000 dân (Y BS)
Cả thành phố	59,3	11	24,73	0,62	15,1
Cấp thành phố	20,4	6,4	13,95	0,04	0,84
Q.Thanh Khê	9,1	5,27	2,82	0,06	1,5
Quận Sơn Trà	16,99	7,36	3,21	0	3,44
Quận Cẩm Lệ	16,91	6,68	4,09	0,11	2,58

(Nguồn : Sở Y tế TP Đà Nẵng)

Một số chỉ tiêu về loại hình nhân lực y tế trên/10.000 dân tại các đơn vị y tế cơ sở cao hơn mức bình quân chung của cả nước. Nguồn nhân lực y tế thành phố trong những năm qua cơ bản đáp ứng được tốc độ gia

tăng dân số, góp phần quan trọng vào việc chăm sóc sức khỏe, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của người dân trên địa bàn. Tuy nhiên, số lượng nguồn nhân lực tại các địa phương trên địa bàn thành phố Đà Nẵng là không đồng đều, có sự chênh lệch tương đối lớn về tổng số cán bộ y tế cũng như đối với từng loại hình nhân lực.

2.2.2. Thực trạng về cơ cấu nguồn nhân lực ngành y tế

Hệ thống y tế trên địa bàn thành phố tuân theo sự phát triển của ngành y tế, gồm 2 khối cơ bản là khối khám chữa bệnh và khối y tế dự phòng; hệ thống y tế theo tuyến gồm tuyến thành phố, tuyến quận huyện và tuyến xã, phường.

Bảng 2.9: Cơ cấu cán bộ y tế theo ngành y và dược tuyến quận huyện của TPĐN qua các năm

Chỉ tiêu	2000 (người)	2007 (người)	2009 (người)	2010 (người)	2012 (người)	Tăng BQ GĐ 2000 – 2012 (%)
Tổng số	565	795	786	786	822	4,13
Ngành Y	477	600	603	623	658	3,45
Ngành Dược	31	58	45	50	64	9,68

Nguồn: Sở Y tế TP Đà Nẵng)

Giai đoạn 2000 - 2012, tốc độ tăng bình quân nhân lực ở các trạm y tế xã, phường khá thấp (0,58%/năm), trong đó, ngành Dược đạt tốc độ tăng bình quân về nhân lực khá cao (9,05%/năm), ngành Y chỉ tăng 0,44%/năm. Bảng 2.9, cho thấy tốc độ tăng bình quân cán bộ y tế ở thôn bản (0,97%/năm) cao hơn tốc độ tăng bình quân ở các trạm y tế xã, phường (0,58%/năm)..

Tình trạng thiếu bác sĩ, dược sĩ, đặc biệt là người có trình độ cao, kinh nghiệm chuyên môn ở tuyến quận, huyện đang là vấn đề đặt ra cần được quan tâm giải quyết đối với ngành Y tế Đà Nẵng.

Hệ y tế dự phòng của thành phố được đánh giá là thiếu nhân viên y tế, thêm vào đó, số lượng nhân viên y tế của hệ y tế dự phòng lại giảm trong giai đoạn 2005 – 2011. Nhân lực y tế chủ yếu tập trung tại tuyến thành phố và quân huyện nên y tế cơ sở thiếu bác sĩ và dược sĩ.

2.2.3. Thực trạng về nâng cao năng lực nguồn nhân lực ngành y tế

a. Thực trạng về nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực ngành y tế

Số có trình độ Sau đại học là 557 người (= 15,9%); số có trình độ Đại học là 632 người (= 17,8%); số có trình độ Cao đẳng là 25 người (= 0,6%); số có trình độ Trung cấp là 1.814 người (= 54,3%); số có trình độ Sơ cấp là 46người (= 1,4%).

Bảng 2.11: Trình độ chuyên môn của cán bộ y tế trên địa bàn TP Đà Nẵng giai đoạn 2006 - 2011

ĐVT: Người

Loại CBYT	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bác sĩ	738	760	760	761	723	739	710
Y sĩ	301	316	311	311	339	337	337
Dược sĩ SĐH	2	2	4	5	5	7	12
Dược sĩ ĐH	18	17	19	19	22	27	32
Dược sĩ TC	126	137	151	162	170	182	184
Điều dưỡng ĐH	34	39	42	45	51	59	70
Điều dưỡng TC	536	560	588	598	620	636	738
Hộ sinh ĐH	3	6	7	10	9	12	13
Hộ sinh TC	251	260	260	260	248	252	273
Tổng số	2.009	2.097	2.142	2.171	2.187	2.251	2.032

(Nguồn: Sở Y tế TP Đà Nẵng)

- Số lượng bác sĩ có nhiều biến động qua từng năm. Trong các năm 2007, 2008, 2009 thì số lượng bác sĩ đạt cao nhất với 761 bác sĩ. Số lượng dược sĩ tăng dần qua các năm, đặc biệt là dược sĩ sau đại học tăng 3,5 lần; dược sĩ đại học tăng 1,5 lần. Số lượng điều dưỡng cũng tăng gần 20%, trong đó điều dưỡng đại học tăng gần 40% trong giai đoạn 2006 – 2011.

- Số cán bộ y, dược có trình độ chuyên môn cao gồm: 05 Tiến sĩ y khoa, 138 Thạc sĩ y và 01 Thạc sĩ dược, 66 bác sĩ chuyên khoa cấp II, 311 bác sĩ chuyên khoa cấp I và 06 dược sĩ chuyên khoa cấp I.

- Tính riêng trong số cán bộ có trình độ chuyên môn về y và dược: Bác sĩ trở lên có 728 người (= 28,3%); Thạc sỹ và Cử nhân Y tế công cộng có 06 (= 0,2%); Y sĩ có 337 người (= 13,1%); Dược sĩ từ trung học trở lên có 216 người (=8,4%); Điều dưỡng, hộ sinh và kỹ thuật viên y từ trung học trở lên có 1.275 người (= 49,6%).

Qua các phân tích trên cho thấy, cùng với việc đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực, trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực y tế thành phố được nâng cao qua từng năm, phần nào đáp ứng được yêu cầu khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe nhân dân. Tuy nhiên, một số lĩnh vực còn thiếu các chuyên gia giỏi với trình độ chuyên môn cao, ngành dược, điều dưỡng thiếu trình độ đại học và sau đại học. Đây là vấn đề cần phải được giải quyết trong thời gian đến nhằm nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực y tế trên địa bàn. Đây là vấn đề cần phải lưu ý trong việc phát triển nguồn nhân lực y tế trong thời gian đến.

b. Thực trạng về nâng cao kỹ năng của nguồn nhân ngành lực y tế

Ngành y tế thành phố thường xuyên tiếp nhận và triển khai nhiều kỹ thuật mới có sự hỗ trợ trực tiếp của các chuyên gia, cán bộ y tế có

chuyên môn giỏi trong và ngoài nước về hỗ trợ chuyển giao kỹ thuật, đào tạo tại chỗ cho các bác sĩ phẫu thuật.

Bệnh viện đa khoa thành phố cử nhiều lượt bác sĩ về tào tạo kỹ năng cho các đơn vị y tế tuyến dưới.

Ngoài ra, ngành y tế đã cử nhiều cán bộ đi đào tạo trong và ngoài nước về sử dụng các thiết bị y tế hiện đại. Trình độ tay nghề của đội ngũ thầy thuốc ngày càng được nâng cao, một số lĩnh vực đã tương đương với tuyến Trung Ương.

Chất lượng nhân lực trong các đơn vị hệ dự phòng, kiểm nghiệm cũng được nâng lên, khả năng giám sát, phát hiện, khoanh vùng, dập dịch và xử lý trong các tình huống khẩn cấp được nâng cao.

Các đơn vị y tế trên địa bàn thành phố còn mở các lớp về giao tiếp, ứng xử… nhằm giúp cho nhân viên y tế ngày càng nâng cao kỹ năng giao tiếp, chăm sóc người bệnh

Hiện nay, khó khăn lớn nhất là thiếu nguồn nhân lực để tiếp nhận các kỹ thuật từ tuyến trên về các bệnh viện thành phố, quận huyện. Không có đội ngũ nhân lực chất lượng cao, các chuyên gia đầu ngành để đào tạo kỹ năng, truyền thụ kinh nghiệm một cách thường xuyên, liên tục.

c. Thực trạng về nâng cao nhận thức của nguồn nhân lực ngành y tế

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về quản lý, chính trị trong giai đoạn 2001- 2012 được tăng cường. Hàng năm, sở Y tế đều tổ chức các lớp học, khóa học về chính trị, giáo dục pháp luật cho cán bộ y tế trực thuộc sở và trên địa bàn.

Ngành y tế thành phố xác định việc nâng cao y đức là việc làm quan trọng, cần phải được làm thường xuyên, liên tục và có hiệu quả. Công tác giáo dục về nâng cao y đức, đạo đức của người thầy thuốc được quan tâm đúng mức, thường xuyên và có hiệu quả.

2.2.4. Thực trạng về nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực ngành y tế

a. Các yếu tố về tiền lương

Trong thời gian qua, thành phố cũng như cả nước cũng đã có nhiều chính sách ưu đãi đối với cán bộ y tế, qua đó góp phần nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống của cán bộ y tế, giúp cán bộ y tế thêm gắn bó với nghề, tận tụy với công việc. Tuy nhiên, có một thực tế là một bộ phận y, bác sĩ vẫn có thêm thu nhập tương đối lớn nhờ các công việc làm thêm ngoài giờ.

Thành phố Đà Nẵng cũng đã có chủ trương tăng lương cho cán bộ y tế cấp xã, phường bằng chính sách phụ cấp 100% lương. Điều này đã khuyến khích cán bộ y tế ở tuyến trên về làm việc tại tuyến xã, phường.

Tuy nhiên, chính sách lương hiện tại của Đà Nẵng chưa khuyến khích nhân lực y tế làm việc trong các cơ sở y tế công lập (đặc biệt là tuyến cơ sở), chưa thu hút được các chuyên gia giỏi về làm việc. Bên cạnh đó, không ít nhân viên y tế đã bỏ cơ sở y tế công lập sang cơ sở y tế tư nhân vì mức lương của các cơ sở y tế tư nhân rất cao so với cơ sở y tế công lập.

b. Các yếu tố về công tác thi đua

Công tác thi đua, khen thưởng luôn được ngành y tế thành phố, các đơn vị y tế làm thường xuyên, liên tục đã kích thích, động viên được người lao động hăng say làm việc. Công tác đào tạo, quy hoạch, đề bạt, luân chuyển, bổ nhiệm được triển khai đúng quy định, đúng thẩm quyền, bảo đảm tính khách quan.

Nhưng, nhiều phong trào thi đua còn mang tính hình thức, chưa kích thích, động viên được mọi người tham gia, chưa thật sự phát huy trí tuệ, tâm huyết của nhân viên y tế.

c. Các yếu tố về điều kiện làm việc

Trong những năm qua, điều kiện làm việc tại các cơ sở y tế của thành phố đã có nhiều chuyển biến đáng, từng bước tạo dựng cảnh quan

xanh – sạch – đẹp tại các cơ sở y tế.

Các hoạt động mang tính cộng đồng, tập thể nhằm tạo không khí vui tươi, gắn kết cán bộ, nhân viên trong đơn vị được tổ chức thường xuyên, mang lại hiệu quả thiết thực về tinh thần, xây dựng không khí đoàn kết, sôi nổi cơ quan, đơn vị.

Do khối lượng công việc nhiều, đặc điểm của các bộ phận trong đơn vị khác nhau nên việc tham gia các hoạt động phong trào, hoạt động tập thể của các đơn vị, cơ sở y tế cũng còn nhiều hạn chế. Do vậy, các hoạt động xã hội, vui chơi giải trí chưa thật sự là liều thuốc tinh thần giúp cán bộ, nhân viên y tế thư giãn, giải lao sau giờ làm việc.

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA CÁC YẾU KÉM, HẠN CHẾ TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TP ĐÀ NẴNG THỜI GIAN QUA

2.3.1. Thiếu chiến lược phát triển nguồn nhân lực y tế

Việc chưa xây dựng được chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong những năm trước nên hiện nay tình trạng mất cân đối về loại hình nhân lực y tế khá phổ biến, ảnh hưởng đến chất lượng khám chữa bệnh.

Việc tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực không sát với yêu cầu thực tế, chưa giải quyết được việc thiếu dược sĩ, điều dưỡng (đại học và sau đại học)... ở tất cả các tuyến và bệnh viện.

Chưa phát triển được đội ngũ nhân lực y tế có trình độ cao, chuyên gia đầu ngành ở thành phố.

Bố trí cán bộ y tế không đồng đều, tập trung chủ yếu ở tuyến thành phố, hệ điều trị, một số chuyên ngành có sức hút cao.

2.3.2. Chính sách thu hút nhân lực ngành y tế chưa hiệu quả

- Cơ chế, chính sách về tiền lương, giao biên chế sự nghiệp còn gặp nhiều khó khăn.

- Chính sách ưu đãi đối với nhân lực y tế so với các ngành khác không thật sự hấp dẫn và khác biệt, môi trường làm việc chưa tạo ra

tính cạnh tranh cao so với các thành phố lớn nên khó thu hút được các chuyên gia đầu ngành về làm việc.

- Chính sách thu hút nhân lực y tế về làm việc tại các tuyến như y tế dự phòng, xã phường chưa thật sự hấp dẫn.

2.3.3. Cơ sở đào tạo nhân lực y tế chưa phát triển

Trên địa bàn thành phố hiện có quá ít cơ sở đào tạo nhân lực y tế, đặc biệt là nhân lực có trình độ cao nên việc đào tạo nhân lực y tế phải phụ thuộc vào các tỉnh thành khác hoặc gửi đi đào tạo ở nước ngoài.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong những năm qua, việc phát triển nguồn nhân lực ngành y tế thành phố Đà Nẵng đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trên tất cả các mặt, đặc biệt là nhân lực ở một số lĩnh vực như điều trị ung thư, mắt, tim mạch có sự phát triển đáng kể. Tuy nhiên, nguồn nhân lực y tế của thành phố vẫn còn nhiều bất cập, đặc biệt là mảng y tế dự phòng, dược sỹ (đại học và sau đại học), nhân lực y tế xã phường, nhân lực y tế có trình độ sau đại học với chuyên môn giỏi vẫn là những mảng yếu của ngành y tế thành phố. Chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với nhân viên y tế chưa thật sự có bước đột phá và thật sự hấp dẫn việc đào tạo, thu hút, giữ chân nhân lực y tế có trình độ cao chưa hiệu quả. Do vậy, trong thời gian đến, việc phát triển nguồn nhân lực y tế thành phố cần phải có chiến lược phát triển toàn diện, lâu dài, có được những chính sách hiệu quả để giải quyết được các vấn đề trên.

CHƯƠNG 3
MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG TRONG THỜI GIAN ĐẾN

3.1. CĂN CỨ ĐỂ ĐƯA RA GIẢI PHÁP

3.1.1. Dự báo những nhân tố kinh tế, xã hội, môi trường ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực y tế

a. Tình hình và bối cảnh quốc tế : (1) Sự phát triển của khoa học công nghệ đã làm thay đổi mạnh mẽ phương pháp điều trị trong lĩnh vực y khoa. (2) Toàn cầu hóa là cơ sở để ngành y tế mở rộng quan hệ, hợp tác.

b. Tình hình trong nước : Mạng lưới các trường đào tạo nhân lực y tế đã được mở rộng. Nhiều cơ chế, chính sách được áp dụng để bảo đảm thu hút và duy trì nhân lực ở tuyến dưới và vùng khó khăn.

***c. Tình hình thành phố Đà* Nẵng**: Điều kiện sống của các tầng lớp dân cư Thành phố ngày càng được cải thiện, do đó đòi hỏi về chăm sóc sức khỏe được nâng lên.

3.1.2. Phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ của ngành y tế thành phố Đà Nẵng thời gian đến

a. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực y tế thành phố Đà Nẵng thời gian đến: (1) Xây dựng nguồn nhân lực y tế đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, cơ cấu theo ngành, theo vùng. (2) Đào tạo và thu hút được các chuyên gia giỏi đối với những ngành quan trọng. (3) Tăng cường khả năng ứng dụng công nghệ cao.

***b . Một số mục tiêu về chăm sóc sức khỏe nhân* dân**: Giảm tỷ lệ mắc bệnh và tử vong, tăng tuổi thọ, cải thiện chất lượng cuộc sống..

3.1.3. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực y tế thành phố Đà Nẵng trong thời gian đến: Trong thời gian đến, số lượng cán bộ y tế đến tuổi nghỉ hưu hoặc chuyển sang khu vực tư nhân lớn.

3.1.4. Một số quan điểm có tính định hướng khi xây dựng giải pháp

(1) Phát triển nguồn nhân lực phải thường xuyên lấy mục tiêu phát triển của ngành, địa phương làm tiêu chí định hướng. (2) Phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu bắt buộc và phải đi trước một bước. (3) Chú trọng phát triển nguồn nhân lực là đội ngũ y bác sĩ có chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu khám, chữa bệnh, nghiên cứu khoa học, giảng dạy. (4) Đảm bảo công bằng, hợp lý, và không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP

3.2.1. Bảo đảm số lượng nguồn nhân lực ngành y tế

- Đề ra chính sách hợp lý và thực hiện chương trình hoạt động đảm bảo cho ngành, tổ chức có đủ số lượng, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Phân tích số lượng và diễn biến số lượng của nguồn nhân lực y tế; phấn tích tính hợp lý giữa nguồn nhân lực và nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân.

- Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực nhất thiết phải được tính đúng, tính đủ, tính chính xác về số lượng nguồn nhân lực. Dự thảo kế hoạch, nhiệm vụ của đơn vị trong từng giai đoạn (5 – 10 năm) để có sự chủ động và kế hoạch tuyển dụng hợp lý.

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, thu hút, tuyển chọn nhân lực mới để bổ sung cho nguồn nhân lực theo từng loại hình, ngành, theo các tuyến tại từng thời điểm cho phù hợp.

- Cần cụ thể hóa những quy định về chế độ tuyển dụng, hút để mọi cá nhân, tổ chức đều được biết, thực hiện và giám sát.

- Cần có kế hoạch, chế độ, chính sách giữ chân nhân lực y tế, không để nhân lực y tế chuyển sang khu vực tư nhân hoặc đến các địa phương khác; đặc biệt là nhân lực y tế có trình độ chuyên môn cao.

- Thực hiện chính sách riêng để thu hút nhân lực ngành y tế, có chính sách đặc thù đối với những chuyên ngành cần có chuyên gia giỏi từ các trường đại học hoặc các địa phương khác.

- Thực hiện cơ chế khoán chi, tự chủ biên chế tại các cơ sở y tế, để cơ sở y tế chủ động trong việc tuyển dụng nhân lực.

3.2.2. Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực ngành y tế

a. Cơ cấu nhân lực phải đảm bảo tỷ lệ các loại hình nhân lực

- Cơ cấu nhân lực phải đảm bảo theo yêu cầu của bộ Y tế, dự báo được các mô hình bệnh tật để xây dựng, kiện toàn cơ cấu nhân lực y tế của thành phố và từng quận huyện.

- Y tế dự phòng và y tế cộng đồng cần có chính sách để thu hút nhân lực về làm việc tại các tuyến này.

- Cần có chính sách riêng để thu hút nguồn nhân lực dược sỹ, điều dưỡng có trình độ đại này về làm việc. Ngoài ra, cần có kế hoạch đào tạo liên thông từ trung cấp lên cao đẳng, đại học đối với nhân viên điều dưỡng, dược sỹ.

b. Đảm bảo cơ cấu nhân lực phân bổ theo tuyến

- Ngành y tế cần có quy định luân chuyển y, bác sĩ bắt buộc, thực hiện nghĩa vụ luân chuyển theo quy định để tăng cường y, bác sĩ có trình độ cao cho tuyến dưới.

- Trạm y tế xã, phường cần bố trí nhân lực y tế có khả năng khám chữa bệnh để giảm áp lực cho tuyến trên.

- Y tế quận huyện cần tăng cường nhân lực y tế dự phòng và y tế cộng đồng để nâng cao công tác phòng ngừa bệnh, xử lý các ổ dịch phát sinh trên địa bàn.

- Các bệnh viện cấp thành phố nên tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên sâu, đáp ứng yêu cầu khám chữa các căn bệnh khó.

3.2.3. Nâng cao năng lực của nguồn nhân lực ngành y tế

a. Xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực ngành y tế

Nâng cao năng lực của nguồn nhân lực trước hết phải nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực, điều này đòi hỏi phải có kế hoạch đào tạo thường xuyên, lâu dài và liên tục.

- *Cần xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo* đội ngũ y, bác sĩ. Trong đó cần nhắm đến đích cuối cùng là khả năng khám chữa bệnh cho nhân dân trên địa bàn thành phố. Mục tiêu đào tạo phải rõ ràng, cụ thể, có thể đo lường, đảm bảo sự phù hợp giữa yêu cầu công việc với tiêu chuẩn cần có của nguồn nhân lực.

- *Xác định đối tượng, thời gian và nội dung đào tạo* đội ngũ y, bác sĩ. Phải chú ý đến nhân lực y tế ở từng chuyên khoa, địa bàn cụ thể cụ thể. Thời gian đào tạo cần căn cứ vào nội dung, yêu cầu công việc, điều kiện cho phép mà có thể là các khóa dài hạn hoặc ngắn hạn; thời gian đưa nguồn nhân lực đi đào tạo cần căn cứ vào việc đáp ứng yêu cầu công việc của cơ quan trong thời gian nhân lực đó được đưa đi đào tạo. Nội dung đào tạo cần xác định cụ thể đối với từng đối tượng như: chuẩn hóa, nâng cao trình độ, bổ trợ kiến thực...

- Áp dụng các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khác nhau phù hợp đối với từng loại hình, và xác định loại hình nhân lực cần ưu tiên đào tạo; Xây dựng chính sách hỗ trợ đào tạo để tạo điều kiện cho cán bộ, y tế tham gia chương trình đào tạo.

b. Nâng cao nhận thức của nguồn nhân lực ngành y tế

Cần có kế hoạch, chương trình hành động cụ thể để định hướng nghề nghiệp, giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức cho đội ngũ y bác sĩ.

- Thường xuyên quán triệt và tuyên truyền đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, và của ngành.

- Đẩy mạnh thực hiện quy chế dân chủ, xây dựng và thực hiện quy chế phối hợp giữa chính quyền và các tổ chức đoàn thể trong đơn

vị...nhằm tạo sự đồng thuận về nhận thức của đội ngũ y bác sĩ ngành y tế thành phố.

- Công khai và lấy ý kiến rộng rãi của y, bác sĩ về các quy định, chế độ, chính nhằm tạo sự đồng thuận về nhận thức của đội ngũ y, bác sĩ ngành y tế thành phố.

- Làm tốt công tác thi đua khen thưởng; Thường xuyên mở các lớp tập huấn về giao tiếp, ứng xử, tâm lý học...cho nhân viên y tế.

- Đảm bảo nhân lực đầy đủ, giường bệnh, trang thiết bị y tế khác để giải quyết tình trạng quá tải, gây căng thẳng, mệt mỏi, ức chế tâm lý trong công việc của nguồn nhân lực y tế.

- Thường xuyên mở các lớp bồi dưỡng về giao tiếp, ứng xử, tâm lý học...cho nhân viên y tế, đặc biệt là bộ phận khám chữa bệnh, bộ phận thường xuyên tiếp xúc với bệnh nhân.

- Thực hiện cơ quan văn hóa, xây dựng tác phong làm việc khoa học, thực hiện nghiêm các quy định về y đức.

3.2.4. Nâng cao y đức của nguồn nhân lực ngành y tế

Nâng cao y đức cho đội ngũ y, bác sĩ là việc làm thường xuyên, liên tục, nghiêm túc và có hiệu quả.

- Quán triệt quan điểm của Đảng về đạo đức người cán bộ nói chung và ngành y tế nói riêng.

- Đẩy mạnh cải cách quản lý nhà nước về y tế. Giảm các khâu, thủ tục hành chính, minh bạch các khoản đóng góp của người bệnh.

- Công khai, kiên quyết xử lý những hiện tượng tiêu cực; Tăng cường kiểm tra, giám sát của bệnh nhân, của nhân dân và của các ngành chức năng đối với hoạt động của ngành.

- Giáo dục và làm cho đội ngũ y, bác sĩ luôn nhận thức đúng đắn về trách nhiệm cao cả và thiêng liêng của nghề. Luôn nêu cao tinh thần tự giác rèn luyện của bản thân cán bộ ngành y tế.

3.2.5. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực ngành y tế

a. Thực hiện tốt chính sách đãi ngộ đối với nhân lực y tế

- Cần xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương, thu nhập hợp lý nhằm cải thiện đời sống của đội ngũ y, bác sĩ.

- Có chế độ, chính sách riêng cho các khối, tuyến khó thu hút nhân lực y tế, đối với nhân lực y tế có trình độ cao.

- Trả lương theo ca trực phải có sự phân biệt giữa bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên... để khuyến khích người lao động.

- Cụ thể hóa các chính sách, chế độ đối với nhân lực làm việc tại các đơn vị độc hại, nguy hiểm, hoặc trọng các đợt phòng chống dịch, thiên tai...

- Ban hành các chính sách hỗ trợ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng một cách hợp lý, phù hợp với những chi phí phát sinh trong thực tế.

b. Làm tốt công tác khen thưởng, đề bạt cán bộ

- Xây dựng tiêu chí khen thưởng rõ ràng. Tiêu chí gắn với công tác chuyên môn, có thể đo lường, nội dung phải rõ ràng và toàn diện.

- Xây dựng gương điển hình tiên tiến để nhân rộng mô hình một cách hiệu quả. Gương điển hình phải phổ biến ở nhiều lứa tuổi, lĩnh vực, về chuyên môn, đạo đức....

- Tổng kết hằng tháng, hằng quý và hằng năm, kịp thời động viên cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc.

- Thăng tiến hợp lý. Quy định về quy hoạch phải công khai, minh bạch; Danh sách cong việc, chức danh cần quy hoạch và số lượng người cho từng vị trí; Xác định nội dung, chương trình và lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ kế cận.

c. Cải thiện điều kiện làm việc

- Bố trí làm việc, trực ca hợp lý để giảm tình trạng quá tải cho đội ngũ y, bác sĩ. Cần giao công việc cụ thể cho từng bộ phận để chủ động trong bố trí y, bác sĩ; luân chuyển nhân lực hợp lý để tránh tình trạng bộ phận nhiều việc, bộ phận ít việc; Phân công công việc hợp lý và phù hợp với năng lực và điều kiện của từng nhân viên.

- Cải thiện môi trường tại cơ sở y tế, bệnh viên. Xây dựng hệ thống xử lý rác thải y tế hiện đại để xử lý các mầm bệnh; Đầu tư mới cơ sở để người lao động cảm thấy phấn khích, thoải mái; Xây dựng bầu không khí tập thể đoàn kết, gần gũi trong tập thể.

3.3. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

3.3.1. Kết luận

Bất kỳ một quốc gia, địa phương hay một ngành nào, muốn phát triển nguồn nhân lực của mình thì phải động thời thực hiện các giải pháp (1) Xác định nhu cầu nguồn nhân lực trong tương lai; (2) Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng để nâng cao năng lực của nguồn nhân lực; (3) Thường xuyên giáo dục về ý thực chính trị, pháp luật, đạo đức nghề nghiệp cho nguồn nhân lực; (4) Có chính sách, chế độ đãi ngộ phù hợp đối với từng loại hình nguồn nhân lực.

3.3.2. Kiến nghị

(1) Thực hiện các đề án, ban hành các chính sách và chế độ để tuyển dụng và đãi ngộ nhân lực y tế; (2) Xây dựng chính sách thu hút riêng của thành phố đối với bác sĩ, dược sĩ đại học về công tác tại các đơn vị tuyến huyện, xã miền núi; (3) Sửa đổi, bổ sung mức hỗ trợ, ưu đãi cho cán bộ y tế công lập đi học trên đại học.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Để phát triển nguồn nhân lực ngành y tế thành phố Đà Nẵng thời gian đến, đòi hỏi ngành y tế và chính quyền thành phố phải có chiến lược, kế hoạch xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực này. Trên cơ sở đánh giá sâu kỹ thực trạng về phát triển nguồn nhân lực ở chương 2, căn cứ những xu hướng phát của thành phố, của nguồn nhân lực thời gian đến, từ đố đề ra những giải pháp, kiến nghị về phát triển nguồn nhân lực y tế phù hợp và khả thi đối với địa phương.