

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRỊNH THỊ THÚY AN

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH Y TẾ TỈNH QUẢNG NGÃI**

**Chuyên ngành: Kinh tế phát triển
Mã số: 60.31.01.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2015

**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. ĐÀO HỮU HÒA

Phản biện 2: PGS.TS. TRẦN HỮU DÀO

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ ngành kinh tế phát triển hợp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 19 tháng 12 năm 2015

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Trường Đại Học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực luôn là yếu tố quan trọng và quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức, một ngành hay một địa phương.

Trong những năm qua ngành y tế Quảng Ngãi đã không ngừng phát triển, thu được những thành tựu to lớn trong công tác y tế dự phòng, khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe ban đầu, và đã đạt được những thành công nhất định: đội ngũ y tế được tăng cường; trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao; chính sách thu hút, đãi ngộ nhân lực bước đầu đã được quan tâm,... Tuy nhiên, với sức ép gia tăng của dân số, sự thay đổi của mô hình bệnh tật theo chiều hướng ngày càng phức tạp, khó lường, sự tiến bộ không ngừng của khoa học công nghệ,... ngành y tế Quảng Ngãi đang đối mặt với nhiều thách thức, mà một thách thức lớn đó là sự thiếu hụt sự mất cân đối của nguồn nhân lực y tế. Phân bổ nguồn nhân lực cũng không đồng đều giữa các vùng, các địa phương, chưa có chế độ đãi ngộ xứng đáng cho cán bộ y tế tỉnh Quảng Ngãi về công tác ở vùng sâu, vùng xa.

Xuất phát từ thực tế này, tôi tiến hành nghiên cứu đề tài: "***Phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi***" để làm luận văn thạc sĩ của mình. với mong muốn tìm ra giải pháp khả thi nhằm phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện để đáp ứng được nhu cầu khám chữa bệnh, chăm sóc người dân của tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian tới.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa các vấn đề lí luận liên quan đến phát triển nguồn nhân lực y tế.

- Đánh giá thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian qua.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu

Là những vấn đề lí luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi.

b. Phạm vi nghiên cứu

Nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu các nội dung phát triển nguồn nhân lực chuyên môn y dược trong hệ công lập của ngành y tế.

Không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung về nhân lực y tế tại địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

Thời gian: Các giải pháp được đề xuất trong luận văn có ý nghĩa đối với ngành y tế Quảng Ngãi trong những năm tới.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên, Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phương pháp phân tích thực chứng; Phương pháp phân tích chuẩn tắc;

- Phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh, điều tra, khảo sát;

- Phương pháp khác.

5. Bố cục đề tài

Bố cục nội dung luận văn gồm ba chương:

Chương 1: Cơ sở lí luận về phát triển nguồn nhân lực

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi thời gian qua

Chương 3: Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian tới.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ 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 là nguồn lực của mỗi con người, gồm thể lực, trí lực và nhân cách.

b. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động, bao gồm: thể lực, trí lực và nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định.

c. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm tạo ra sự thay đổi tích cực về chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực, được biểu hiện ở việc hoàn thiện và nâng cao kiến thức, kỹ năng, nhận thức của nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

1.1.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

- *Đối với người lao động*: Giúp cho người lao động có thể tiếp thu kiến thức, nâng cao khả năng hiểu biết, phát triển trình độ học vấn của bản thân họ, từ đó giúp họ tiếp cận được khoa học – công nghệ, kỹ thuật hiện đại.

- *Đối với tổ chức sử dụng nguồn nhân lực*: Giúp cho nhân lực có thể thích nghi nhanh chóng sự phát triển của khoa học – công nghệ, kỹ thuật hiện đại đảm bảo cho tổ chức có được một lượng nguồn nhân lực trình độ cao, đáp ứng được mục tiêu của tổ chức.

- *Đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, quốc gia:* Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực càng cao thì càng làm cho kinh tế xã hội của quốc gia phát triển nhanh và bền vững.

1.1.3. Đặc điểm của nguồn nhân lực y tế

- Là những người tham gia vào hoạt động chăm sóc sức khỏe và có quan hệ trực tiếp với bệnh nhân.

- Là những người có trình độ chuyên môn cao, đạo đức tốt.

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Xác định cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu nguồn nhân lực là yếu tố không thể thiếu khi đánh giá về nguồn nhân lực. Cơ cấu nguồn nhân lực là thành phần, tỷ lệ, các bộ phận hợp thành và các mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận ấy trong tổng thể.

Cơ cấu nguồn nhân lực được xác định theo yêu cầu của các nhiệm vụ, mục tiêu của tổ chức. Điều này có nghĩa là khi chiến lược, mục tiêu, điều kiện kinh doanh của địa phương, tổ chức thay đổi thì cơ cấu nguồn nhân lực phải thay đổi tương ứng.

Phải lựa chọn cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý, phù hợp với cơ cấu kinh tế để thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội bền vững và toàn diện.

Tiêu chí đánh giá cơ cấu nguồn nhân lực:

- Cơ cấu nguồn nhân lực theo cơ cấu tổ chức.
- Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành nghề đào tạo.
- Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi, giới tính.
- Cơ cấu nguồn nhân lực theo vùng...

1.2.2. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phản ánh trình độ hiểu biết

chuyên sâu về một kiến thức nào đó của người lao động thông qua đào tạo mà có.

Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là sự gia tăng của nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao.

Phải nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và mục tiêu chiến lược tương lai của tổ chức.

Để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực cần phải:

- Tiến hành đào tạo cho đội ngũ nhân viên.
- Phân bổ nguồn nhân lực hợp lý, phù hợp với chuyên ngành.
- Tạo điều kiện cho nhân viên sử dụng và phát huy kiến thức của mình và tiếp cận với khoa học – công nghệ mới.

Tiêu chí đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

- Số lượng người lao động được đào tạo, có trình độ chuyên môn.
- Tỷ lệ của từng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong tổng số.
- Gia tăng tốc độ chất lượng nhân lực được đào tạo có trình độ hàng năm.

1.2.3. Phát triển kỹ năng của nguồn nhân lực

Phát triển kỹ năng của nguồn nhân lực là nâng cao khả năng chuyên biệt của nguồn nhân lực trên nhiều khía cạnh nhằm đáp ứng nhu cầu cao hơn trong công việc hiện tại, hay trang bị kỹ năng mới cho việc thay đổi công việc mới trong tương lai.

Trong tổ chức, việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho nguồn nhân lực có ý nghĩa rất quan trọng, khi kỹ năng được nâng cao, người lao động làm việc hiệu quả hơn, năng suất lao động nâng cao hơn.

Để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp đòi hỏi nguồn nhân lực phải có sự rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm từ thực hiện.

Tiêu chí đánh giá kỹ năng nguồn nhân lực:

- Các kỹ năng cần có của nguồn nhân lực
- Trình độ của các kỹ năng
- Sự gia tăng mức độ thành thạo trong công việc.
- Sự gia tăng khả năng vận dụng kiến thức, sử dụng thiết bị.
- Sự gia tăng khả năng xử lý tình huống, khả năng truyền đạt.

1.2.4. Nâng cao nhận thức của người lao động

Nâng cao trình độ nhận thức được hiểu là quá trình làm tăng mức độ nhận thức, hiểu biết của người lao động đối với công việc; ý thức trách nhiệm của họ đối với công việc, vị trí công việc họ đang đảm nhận và vai trò của họ đối với mọi người trong tổ chức.

Nâng cao nhận thức cho người lao động sẽ giúp cho tổ chức nâng cao năng suất và hiệu quả lao động.

Để nâng cao trình độ nhận thức cần nâng cao toàn diện cả trình độ kiến thức, phẩm chất đạo đức và năng lực công tác cho người lao động.

Nâng cao nhận thức của người lao động nhằm giúp cho họ hoàn thành nhiệm vụ.

Tiêu chí để đánh giá:

- Ý thức, hành vi, thái độ, tổ chức kỷ luật, tinh thần tự giác và hợp tác.
- Trách nhiệm và niềm say mê nghề nghiệp, năng động trong công việc.
- Mức độ hài lòng của khách hàng, của người được cung cấp dịch vụ.

1.2.5. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

Động lực là cái thúc đẩy, kích thích người lao động làm việc và cống hiến.

Nâng cao động lực thúc đẩy cho nguồn nhân lực là tìm cách tạo điều kiện thuận lợi để người lao động hoàn thành nhiệm vụ, tăng cường khuyến khích bằng vật chất để người lao động có thể phát huy hết khả năng của mình phục vụ cho công việc.

a. Nâng cao động cơ thúc đẩy bằng chính sách tiền lương

Yếu tố vật chất như tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu buộc phải có cho người lao động. Rõ ràng nếu không có các yếu tố này thì không thể có người lao động và cũng không có các tổ chức tồn tại.

Tiền lương được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành công việc theo chức năng, nhiệm vụ được pháp luật quy định hoặc được hai bên thỏa thuận.

Yếu tố này được thực hiện công bằng, hợp lý sẽ tạo động lực kích thích người lao động tích cực làm việc, nâng cao năng suất và hiệu quả. Nếu thực hiện thiếu công bằng, hợp lý sẽ dẫn đến mâu thuẫn nội bộ gay gắt, gây chán nản, công việc thực hiện không hiệu quả.

Tiêu chí đánh giá:

- Mức độ hài lòng của người lao động đối với vấn đề chính sách tiền lương.

b. Cải thiện môi trường, điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là yếu tố ảnh hưởng đến mức tiêu hao sức lực và trí lực của người lao động trong lao động. Thúc đẩy người lao động làm việc bằng cải thiện điều kiện làm việc tức là cần cải thiện các điều kiện làm việc để nâng cao tính tích cực làm việc của người lao động.

Muốn tạo động lực làm việc cho nhân viên, tổ chức cần cải thiện điều kiện làm việc bằng các cách thức sau:

- Thay đổi tính chất công việc.
- Cải thiện tình trạng vệ sinh môi trường.
- Thực hiện tốt các chính sách an toàn lao động, đầu tư máy móc thiết bị chuyên dùng.

Tiêu chí đánh giá về điều kiện làm việc:

- Mức độ hài lòng của người lao động đối với vấn đề tình hình cải thiện môi trường, điều kiện làm việc...

c. Cơ hội bằng thăng tiến và phát triển nghề nghiệp

Thăng tiến là nhu cầu bậc cao trong hệ thống nhu cầu. Nhân viên nào cũng ước muốn có những bước tiến trong sự nghiệp. Nắm bắt nhu cầu này, tổ chức nên vạch ra những nấc thang vị trí nhảy vọt kế tiếp cho họ phấn đấu; đưa ra những tiêu chuẩn, tiêu chí để nhân viên biết và phấn đấu; xem xét đến việc bổ nhiệm vượt bậc, bổ nhiệm trước thời hạn....

Tiêu chí đánh giá về thăng tiến và phát triển nghề nghiệp:

- Mức độ hài lòng của người lao động đối với vấn đề thăng tiến và phát triển nghề nghiệp.

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

Quá trình phát triển nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng của các nhân tố sau:

1.3.1. Nhân tố về điều kiện tự nhiên

- Các điều kiện tự nhiên về địa hình, đất đai, khí hậu của một địa phương hay một vùng đều có ảnh hưởng nhất định đến phát triển nguồn nhân lực y tế của địa phương hay của vùng đó.

1.3.2. Nhân tố về xã hội

- Dân số.
- Lực lượng lao động.
- Truyền thống, tập quán.

1.3.3. Nhân tố về kinh tế

a. Cơ cấu kinh tế

- Cơ cấu kinh tế.
- Tốc độ tăng trưởng kinh tế.
- Cơ sở vật chất – kỹ thuật.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH QUẢNG NGÃI TRONG THỜI GIAN QUA

2.1. ĐẶC ĐIỂM CƠ BẢN CỦA TỈNH ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ

2.1.1. Đặc điểm về điều kiện tự nhiên

a. Vị trí địa lý

Quảng Ngãi là một tỉnh thuộc vùng Duyên hải Nam Trung Bộ, phía Bắc giáp tỉnh Quảng Nam, phía Nam giáp tỉnh Bình Định, phía Tây giáp với hai tỉnh Kon Tum và Gia Lai, phía Đông của tỉnh giáp biển với đường bờ biển dài 130 km.

b. Địa hình

Địa hình tương đối phức tạp, có xu hướng thấp dần từ tây sang đông với các dạng địa hình đồi núi chiếm tới gần 2/3 lãnh thổ, đồng bằng ven biển.

c. Đất đai

Với diện tích đất tự nhiên là 515,280 ha, trong đó chủ yếu là đất nông nghiệp cho thấy nông nghiệp vẫn đóng vị trí quan trọng trong việc phát triển nền kinh tế của tỉnh Quảng Ngãi.

d. Khí hậu

Khí hậu Quảng Ngãi phân hóa thành 2 mùa rõ rệt, gồm có mùa mưa và mùa nắng. Điều kiện khí hậu rất phù hợp cho nước, côn trùng phát triển ảnh hưởng đến tính chất bệnh tật và dịch tễ học trong tỉnh.

2.1.2. Đặc điểm về xã hội

a. Dân số

Dân số tỉnh Quảng Ngãi đa phần sống ở vùng nông thôn, cụ thể là 85.28% dân cư tập trung chủ yếu ở nông thôn, 14.72% tập trung ở thành thị với mật độ dân số cao nhất là 1553 người/ km² tập trung ở thành thị.

b. Lao động

Dân số trung bình là 1.241.400 người. Hiện nay, tỉnh Quảng Ngãi sử dụng lao động nam nhiều hơn lao động nữ. Mà ngành y tế thì lực lượng lao động nữ chiếm tỷ lệ rất cao, vì vậy, cần phải có chính sách phù hợp để nâng cao việc sử dụng lực lượng lao động nữ.

2.1.3. Đặc điểm về kinh tế

a. Cơ cấu kinh tế

Cơ cấu kinh tế của tỉnh Quảng Ngãi chuyển dần và tập trung chủ yếu vào ngành công nghiệp - xây dựng, chiếm trên 80% , còn dịch vụ và nông nghiệp chiếm tỷ trọng tương đối thấp dưới 10%, phù hợp với chiến lược phát triển của tỉnh.

b. Tốc độ tăng trưởng kinh tế

Tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh Quảng Ngãi tăng khá nhanh, làm cho vốn và cơ sở vật chất - kỹ thuật cũng được tăng cường, các cơ sở hạ tầng, giao thông vận tải phát triển, giáo dục, y tế cũng được chú trọng...

c. Đầu tư cơ sở - vật chất kỹ thuật

Cơ sở vật chất – kỹ thuật có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội cũng như phát triển nguồn nhân lực ngành y tế.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH QUẢNG NGÃI

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

a. Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành nghề đào tạo

Nhân lực y tế bao gồm các cán bộ, nhân viên y tế thuộc biên chế và hợp đồng đang làm việc trong hệ thống y tế công lập, các cơ sở đào tạo ngành y dược, và những người tham gia hoạt động quản lý và cung ứng dịch vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân.

Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành nghề đào tạo của tỉnh Quảng Ngãi qua các năm được thể hiện ở bảng 2.1 sau :

Bảng 2.1. Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành nghề đào tạo của tỉnh Quảng Ngãi qua các năm

Chỉ tiêu		Cán bộ ngành y					Cán bộ ngành dược		
		Bác sĩ	Y sĩ	KTV y tế	Điều dưỡng	Nữ hộ sinh	DS đại học	DS trung cấp	Dược tá
2010	SL	563	784	190	789	552	36	94	15
	TL %	19.59	27.24	6.6	27.42	19.18	24.83	64.83	10.34
2011	SL	569	764	193	908	594	40	150	8
	TL %	18.79	25.23	6.37	29.99	19.62	20.20	75.76	4.04
2012	SL	562	768	192	904	591	38	146	8
	TL %	18.63	25.45	6.37	29.96	19.59	19.79	76.04	4.17
2013	SL	631	717	182	902	604	51	161	8
	TL %	20.78	23.62	5.99	29.72	19.89	23.18	73.18	3.64
2014	SL	663	730	179	885	592	51	161	8
	TL%	21.74	23.94	5.87	29.03	19.42	23.18	73.18	3.64

(Nguồn: Sở y tế Tỉnh Quảng Ngãi)

Nhìn vào bảng số liệu 2.1 ta thấy:

Giai đoạn 2010 - 2014, nhân lực y tế theo ngành nghề đào tạo có tăng nhưng không đồng đều, có năm tăng, năm giảm.

Cán bộ ngành y bao gồm bác sĩ, y sĩ, KTV y tế, điều dưỡng, nữ hộ sinh có tăng nhưng không đáng kể. Điều này cho thấy cán bộ ngành y hiện nay vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu về cơ cấu của ngành đào tạo, làm ảnh hưởng đến chất lượng, chăm sóc và phòng bệnh, nhất là trong điều kiện ngày càng đòi hỏi cán bộ ngành y phải đạt trình độ chuẩn mới đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của các dịch vụ y tế.

Cán bộ ngành dược thì tập trung chủ yếu là nhân viên điều tập trung chủ yếu là dược sĩ trung cấp với 73.18%.

b. Cơ cấu nguồn nhân lực y tế theo tuyến tỉnh, huyện, xã của Quảng Ngãi năm 2014

Cơ cấu nguồn nhân lực y tế theo tuyến tỉnh Quảng Ngãi phân

bổ chưa hợp lý, tập trung nhiều ở tuyến tỉnh, huyện nơi có điều kiện kinh tế xã hội và môi trường làm việc thuận lợi hơn.

c. Cơ cấu nguồn nhân lực y tế phân theo giới tính

Cơ cấu nguồn nhân lực y tế phân theo giới tính của tỉnh Quảng Ngãi thì nguồn nhân lực nữ có số lượng áp đảo hơn so với nguồn nhân lực nam, đa số chiếm trên 50% tổng số nguồn nhân lực y tế.

2.2.2. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân lực trong thời gian qua

Công tác đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhân lực ngành y tế của tỉnh trong những năm qua được chú trọng đẩy mạnh trên tất cả các mặt như đào tạo bác sỹ, dược sỹ đại học theo địa chỉ, đào tạo nâng cao tại chỗ,...

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ y tế tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2010 – 2014 được thể hiện qua bảng 2.2 sau:

Bảng 2.2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ y tế tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2010 – 2014

ĐVT: Người

Loại CBYT	2010	2011	2012	2013	2014
Bác sỹ	563	569	562	631	663
Tiến sỹ	-	-	-	1	2
Thạc sỹ	43	45	41	49	49
Bác sỹ chuyên khoa 1	168	176	173	194	191
Bác sỹ chuyên khoa 2	10	13	13	13	13
Cử nhân điều dưỡng	43	44	38	85	85
Cao đẳng điều dưỡng	12	40	39	42	42
Trung cấp điều dưỡng	680	790	788	734	717
Sơ cấp điều dưỡng	54	34	34	21	21
Cử nhân hộ sinh	8	20	17	34	34
Cao đẳng hộ sinh	8	7	7	16	11
Trung cấp hộ sinh	523	555	555	540	533
Sơ cấp hộ sinh	13	12	12	8	8

Loại CBYT	2010	2011	2012	2013	2014
Y sỹ	784	764	768	717	730
Dược sĩ đại học	36	40	38	51	51
Dược sỹ chuyên khoa 1	12	10	11	12	12
Dược sỹ trung cấp	94	150	146	161	161
Dược tá	15q	8	8	8	8

(Nguồn: Sở y tế tỉnh Quảng Ngãi)

Nhìn vào bảng số liệu 2.2 trên cho thấy:

Cán bộ ngành y có xu hướng tăng khá nhanh, riêng bác sĩ loại hình khá đa dạng, có cả tiến sỹ, thạc sỹ và chuyên khoa 1, 2 với tổng số lượng 918 người.

Riêng ngành y tá có tăng khá cao nhưng chủ yếu là trung cấp, còn các ngành y sỹ, hộ sinh tăng nhưng số lượng tăng còn ít.

Hiện nay, tỉnh Quảng Ngãi vẫn chưa có tiến sỹ, thạc sỹ ngành dược chỉ có đào tạo đến trình độ đại học.

2.2.3. Phát triển kỹ năng nguồn nhân lực

Trong những năm qua, ngành y tế của tỉnh không những gia tăng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn gia tăng về các kỹ năng cần thiết.

Ngành y tế của tỉnh thường tiếp nhận và triển khai nhiều kỹ thuật mới có sự hỗ trợ trực tiếp của các chuyên gia, các cán bộ y tế có chuyên môn giỏi từ các thành phố lớn: Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Huế,...

Cử cán bộ chuyên môn luân phiên từ bệnh viện tuyến trên về hỗ trợ các bệnh viện tuyến dưới nhằm nâng cao chất lượng khám chữa bệnh cho bệnh nhân.

Tỉnh Quảng Ngãi cũng từng bước đào tạo đội ngũ nhân viên sử dụng các thiết bị mới, tổ chức các lớp tập huấn, hướng dẫn bồi dưỡng kỹ năng nhằm nâng cao kỹ năng của cán bộ, nhân viên y tế trong công tác phòng chống, khám và chữa bệnh.

2.2.4. Nâng cao nhận thức của người lao động

Việc nâng cao nhận thức, hiểu biết về chính trị, xã hội, tính tự giác, tính kỷ luật, thái độ, tác phong lao động, tinh thần trách nhiệm, tính thích ứng,... cũng hết sức quan trọng, giúp cho nhân viên y tế nhận thức đúng đắn về ngành nghề, gắn bó với nghề và chăm lo sức khỏe cho người dân.

Hàng năm, Sở Y tế tỉnh Quảng Ngãi đều tổ chức các lớp học, khóa học về chính trị, luật pháp cho các cán bộ y tế. 100% được quán triệt đầy đủ các chủ trương lớn, các Nghị quyết của Đảng, cập nhật các quy định mới của Bộ Y tế, được tập huấn và phổ biến các kiến thức mới về chuyên môn - nghiệp vụ.

Thường xuyên tăng cường giáo dục, kiểm tra đạo đức nghề nghiệp để giúp từng cá nhân tự giác chấp hành pháp luật và các quy định của ngành đồng thời xử lý nghiêm minh những cá nhân cố tình vi phạm, đẩy mạnh chống tiêu cực trong ngành.

2.2.5. Thực trạng về nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

a. Chính sách tiền lương

Việc nâng cao động lực làm việc cho nhân viên y tế bằng chính sách tiền lương cũng được ban lãnh đạo sở y tế quan tâm và xem là một chính sách để thu hút nhân tài và kích thích nhân viên làm việc.

Kết quả khảo sát trên phiếu khảo sát cho thấy tiêu chí tiền thưởng công bằng và thỏa đáng vẫn chưa được tốt, đạt ở mức giá trị trung bình là 3.24; đây là tiêu chí mà nhân viên y tế đánh giá thấp nhất trong các tiêu chí. Ngoài ra, tiêu chí cách thức trả lương và các khoản phụ cấp là hai tiêu chí được nhân viên đánh giá cao nhất, tương ứng ở mức 3,68 và 3.57.

b. Về đời sống tinh thần

Với 5 yếu tố được khảo sát, yếu tố không gian vui chơi cho nhân viên sau giờ làm việc có mức độ hài lòng cao nhất, thể hiện sự

quan tâm của các đến nhân viên y tế tại các cơ sở y tế. Tuy nhiên, yếu tố tổ chức tham quan, du lịch, nghỉ dưỡng và tổ chức các phong trào văn nghệ, thể dục thể thao được đánh giá ở mức thấp nhất lần lượt là 3.15 và 3.35.

c. Điều kiện, môi trường làm việc

Kết quả khảo sát về điều kiện làm việc thì hai yếu tố được sự hài lòng của nhân viên nhất là Nguồn thông tin và Không gian làm việc an toàn và thoải mái. Tuy nhiên, Trang thiết bị phục vụ công việc và Thời gian làm việc là yếu tố ít được sự hài lòng của nhân viên y tế. Qua đó, cần có các biện pháp để có thời gian làm việc hợp lý hơn nhưng vẫn đảm bảo được nhu cầu, chất lượng chăm sóc sức khỏe, khám và chữa bệnh của người dân.

d. Cơ hội phát triển nghề nghiệp

Qua phân tích hai yếu tố được đưa ra về đánh giá cơ hội phát triển nghề nghiệp ta có thể thấy nhân viên hài lòng cao về Cơ hội phát triển chuyên môn, nghiệp vụ và không hài lòng lắm về Chính sách đề bạt, bổ nhiệm.

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH QUẢNG NGÃI TRONG THỜI GIAN QUA

2.3.1. Thành công và hạn chế về phát triển nguồn nhân lực y tế tỉnh Quảng Ngãi

a. Thành công

- Cơ cấu nguồn nhân lực của tỉnh ngày càng được củng cố và đang tiến tới sự ổn định, phát triển, chất lượng ngày càng được nâng cao.

- Công tác đào tạo nguồn nhân lực đã từng bước được chú trọng, nhiều cán bộ y tế được cử đi học, bồi dưỡng nghiệp vụ để phục vụ cho việc khám chữa bệnh cho người dân.

- Kỹ năng của nguồn nhân lực ngày càng được hoàn thiện, tích lũy được nhiều kinh nghiệm, kiến thức mới.

- Trình độ nhận thức của nguồn nhân lực y tế ngày càng được nâng cao từ khâu tuyển sinh, đào tạo cho đến khâu khám chữa bệnh cho người dân.

- Các chế độ chính sách về lương, phụ cấp được thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước.

b. Hạn chế

- Cơ cấu nguồn nhân lực phân bố chưa hợp lý: nguồn nhân lực tập trung chủ yếu ở tuyến tỉnh, huyện còn tuyến xã thì số lượng nguồn nhân lực còn thấp.

- Trình độ chuyên môn từng bước được nâng cao nhưng số lượng cán bộ y tế có trình độ đại học còn thấp đặc biệt là bác sỹ và dược sỹ đại học.

- Kỹ năng nhân lực y tế chưa tương ứng và chưa đáp ứng kịp với việc đầu tư trang thiết bị y tế kỹ thuật cao và nhu cầu chất lượng chăm sóc sức khỏe của cộng đồng đang tăng nhanh.

- Trình độ nhận thức của một số cán bộ y tế còn thấp, tình trạng một số y bác sỹ cán bộ công chức có biểu hiện vi phạm đạo đức.

- Vấn đề tiền lương và thu nhập còn hạn chế, chưa tương xứng với chức năng nhiệm vụ của cán bộ y tế nhất là nhân lực y tế dự phòng.

2.3.2. Nguyên nhân của hạn chế phát triển nguồn nhân lực y tế

- Cơ cấu nguồn nhân lực y tế thiếu trầm trọng ở các tuyến dưới, y tế dự phòng, y tế xã phường như thiếu nguồn nhân lực giỏi về các chuyên ngành như tâm thần, thần kinh, tim mạch,...

- Trình độ chuyên môn – nghiệp vụ của nguồn nhân lực còn yếu, nhất là ở các vùng sâu vùng xa có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn.

- Chưa có đội ngũ nhân lực chất lượng cao, chuyên gia đầu đàn để đào tạo kỹ năng, truyền thụ kinh nghiệm cho nhân lực đang

làm việc hoặc mới tuyển dụng.

- Trình độ nhận thức của một số cán bộ y tế chưa cao, có hiện tượng suy thoái đạo đức, quan liêu.

- Môi trường làm việc tại các cơ sở y tế chưa hấp dẫn, các chế độ phụ cấp hiện hành quá lạc hậu, không được điều chỉnh kịp thời.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH QUẢNG NGÃI TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. CÁC CĂN CỨ CỦA VIỆC XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian đến

Mở rộng quan hệ hợp tác, kinh tế đối ngoại, mở rộng thị trường trong và ngoài nước. Đầu tư có trọng tâm vào các ngành có lợi thế so sánh cao nhằm đạt tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, hiệu quả, bền vững. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, tạo nền tảng để trở thành Tỉnh công nghiệp - dịch vụ vào năm 2020.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao kết hợp với việc tăng cường áp dụng công nghệ tiên tiến. Phần đầu đưa Quảng Ngãi lên vị trí cao về phát triển trong số các Tỉnh thuộc Vùng kinh tế trọng điểm Miền Trung vào năm 2020.

3.1.2. Căn cứ vào mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi

a. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng và đáp ứng đủ đội ngũ nhân lực y tế có chất lượng, cơ cấu và phân bố hợp lý, để góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, công tác dân số, nhu cầu về bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe của nhân dân hướng tới mục tiêu công bằng, hiệu quả và phát triển.

b. Mục tiêu cụ thể

- Xây dựng và phát triển mạng lưới các cơ sở đào tạo nhân lực y tế phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của các vùng, miền.

- Xây dựng cụ thể cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với hệ thống y tế. Đáp ứng cơ bản yêu cầu nhân lực y tế cho các chuyên ngành thực hiện nhiệm vụ bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho nhân viên y tế, đặc biệt là đội ngũ cán bộ mới, đảm bảo cập nhật đầy đủ các nghiệp vụ mới, công nghệ mới trong lĩnh vực y tế.

- Tiếp tục tổ chức tốt công tác tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực có chất lượng để đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành y tế.

- Cần nghiên cứu thêm để có chính sách bổ nhiệm nhân viên, bố trí công việc cho CBCNV phù hợp với trình độ chuyên môn và khả năng của họ.

- Xây dựng điều kiện làm việc đảm bảo sức khỏe người lao động.

- Điều chỉnh chế độ tuyển dụng và đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực y tế.

- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng chất lượng đội ngũ cán bộ y tế về chuyên môn, y đức, quản lý và sử dụng trang thiết bị hiện đại.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.2.1. Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực của ngành y tế

a. Cơ cấu nhân lực đảm bảo tỷ lệ theo ngành đào tạo

Đào tạo liên thông trình độ đại học y, được từ cao đẳng, trung cấp (hệ tập trung 4 năm, vừa học vừa làm).

Nhu cầu tuyển dụng từ nay đến năm 2020 được thể hiện ở

bảng 3.1 sau:

Bảng 3.1. Nhu cầu tuyển dụng từ nay đến năm 2020

TT	Chức danh chuyên môn	ĐẾN 2015	ĐẾN 2020
	Tổng cộng	5.450	5.992
I	Chuyên ngành Y	3.972	4.312
II	Chuyên ngành Dược	227	254
III	Khác	1.251	1.530
	Tỷ lệ so tổng số	(%)	(%)
	* Đại học sau đại học y dược	14,66	15,84
	* Cử nhân Y	16,51	16,41
	* Trung học y, dược	45,14	42,19
	* Bác sỹ/10.000 dân	6,00	7,00
	* Dược đại học sỹ/10.000 dân	0,52	1,00
	* Điều dưỡng/bác sỹ	4,00	4,5
	* Cán bộ y tế/10.000 dân	44,50	49,92

(Nguồn: Sở y tế tỉnh Quảng Ngãi)

Nhìn vào bảng 3.1 ta thấy:

Ước tính nhu cầu ngành nhân lực y tế đến năm 2020 là 5.992 người, trong đó tuyển thêm so với năm 2015 là 542 người. Bình quân mỗi năm sẽ cần tuyển dụng số nhân lực y tế mới khoảng 108 người.

Ước tính nhu cầu bác sỹ ngành y tế năm 2020 là 4.312 người, trong đó tuyển thêm so với năm 2015 là 340 người (chưa kể số bác sỹ bỏ việc, chuyển công tác ra khỏi tỉnh và nghỉ hưu). Bình quân mỗi năm sẽ cần tuyển dụng số nhân lực y tế mới khoảng 68 người.

Ước tính nhu cầu dược sỹ ngành y tế năm 2020 là 254 người, trong đó tuyển thêm so với năm 2015 là 27 người (chưa kể số bác sỹ bỏ việc, chuyển công tác ra khỏi tỉnh và nghỉ hưu). Bình quân mỗi năm sẽ cần tuyển dụng số nhân lực y tế mới khoảng 5 người.

Cần phải bổ sung số lượng nhân viên điều dưỡng, hộ sinh, dược sỹ đại học cho các cơ sở khám và chữa bệnh nhằm đảm bảo tỷ lệ phù hợp theo yêu cầu của Bộ Y tế và khuyến cáo của Tổ chức Y tế

thế giới.

Phát triển nguồn nhân lực y tế cân đối và hợp lý, bảo đảm đạt được các chỉ tiêu cơ bản: có 6 bác sĩ/10.000 dân vào năm 2015; 7 bác sĩ/10.000 dân vào năm 2020; 0,52 dược sĩ đại học/10.000 dân vào năm 2015; 1 dược sĩ đại học/10.000 vào năm 2020, trong đó tuyến huyện có ít nhất 01-02 dược sĩ đại học.

Bảo đảm cơ cấu cán bộ y tế tại các cơ sở khám, chữa bệnh là 4 - 4,5 điều dưỡng/bác sĩ. Bổ sung biên chế dược sĩ cho trạm y tế xã bảo đảm nguồn nhân lực phục vụ công tác cung ứng thuốc tại tuyến xã.

Cần có chính sách hợp lý để giữ chân những đối tượng này ở lại phục vụ lâu dài cho tỉnh, hạn chế thấp nhất cán bộ chuyển công tác đi những nơi khác.

Đào tạo các chức danh học vị cao như: Thạc sĩ, Tiến sĩ, Bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp I, cấp II.

Tạo điều kiện thuận lợi cử cán bộ đi đào tạo tại các Trường trong nước và đào tạo ở nước ngoài.

b. Cơ cấu nguồn nhân lực bảo đảm phân bố theo tuyến

Đào tạo nâng cao y sĩ hoặc liên thông đại học, cao đẳng y, dược nhằm tăng cường cán bộ cho các tuyến.

Cần phải có quy định luân chuyển, bắt buộc bác sỹ tuyến trên về phục vụ tuyến dưới trong một thời gian nhất định nhằm tăng cường nhân lực ở các tuyến huyện, xã khó khăn. Đào tạo cử nhân y tế cộng đồng cho Phòng Y tế huyện.

Bổ sung bác sĩ chuyên khoa cho các bệnh viện chuyên khoa tuyến tỉnh.

Tăng cường y tế dự phòng và y tế cộng đồng tại các huyện. Xử lý các ổ bệnh phát sinh trên địa bàn, tăng cường tuyên truyền về sức khỏe cho người dân.

Bổ sung bác sĩ chuyên khoa, nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên sâu cho các bệnh viện chuyên khoa tuyến tỉnh.

3.2.2. Phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn – nghiệp vụ thường xuyên nhằm nâng cao tay nghề cho các nhân viên y tế.

Đào tạo nguồn nhân lực y tế cần phải liên tục và thường xuyên cho nguồn nhân lực y tế, nhất là bác sĩ, dược sĩ.

Đa dạng hoá các loại hình đào tạo: chính qui, tại chức, cử tuyển, đào tạo theo địa chỉ, theo nhu cầu, bồi dưỡng, chuyển giao kỹ thuật, đào tạo chuyên sâu, đào tạo nâng cao,...

Các cấp lãnh đạo của ngành đã đưa ra một số phương thức đào tạo là:

- Đào tạo ngắn hạn, có thời gian dưới 3 tháng
- Đào tạo từ 3 tháng đến dưới 01 năm
- Đào tạo thời gian trên 01 năm

Tạo điều kiện thuận lợi cho các sinh viên có thể vừa học vừa làm. Ban hành và thực hiện chính sách hỗ trợ học bổng, chi phí đào tạo và có điều kiện ràng buộc.

Tạo điều kiện về thời gian cho các đối tượng được đào tạo, do đó cần phải bố trí người khác đảm nhận vị trí công việc hiện tại của người được cử đi đào tạo.

Tăng cường liên kết hợp tác với các nước phát triển nhằm đào tạo các nguồn nhân lực trình độ cao.

3.2.3. Nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực

Để công tác đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng được tốt, các cấp lãnh đạo ngành y tế cần phải xác định được đối tượng nào cần được đào tạo, đào tạo kỹ năng gì là phù hợp, đào tạo theo phương pháp nào,...

Cán bộ, nhân viên y tế cần phải tự học, nghiên cứu, nhằm nhanh chóng tiếp cận với các công nghệ, các thông tin về y học, những tri thức...

Cần có kỹ năng làm việc theo nhóm để có kỹ năng hợp tác tốt.

Sự hợp tác tạo nên nhiều thành tựu quan trọng đối với mỗi cá nhân.

Bồi dưỡng chuyên đề, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho nhân viên y tế hàng năm; nâng cao kỹ năng đáp ứng ngày càng tốt hơn trong công việc.

Cần học hỏi, mở rộng hiểu biết kiến thức tổng hợp về kinh tế, xã hội, kinh nghiệm thực tiễn để hỗ trợ cho công việc...

Nhân viên y tế cần phải biết khai thác thông tin từ các thiết bị truyền thông, từ mạng internet để có thể tiếp thu kiến thức mới hơn.

3.2.4. Nâng cao nhận thức cho cán bộ, nhân viên y tế

Thường xuyên tuyên truyền, giáo dục đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, nhằm nâng cao nhận thức, tư tưởng của nhân viên y tế, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến y tế, chăm sóc và bảo vệ sức khỏe của người dân.

Lấy ý kiến rộng rãi, công khai các ý kiến của các y, bác sĩ về các quy định, chế độ, chính sách như đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, thu nhập, tiền lương, nhằm tạo sự đồng thuận về nhận thức của các y, bác sĩ toàn tỉnh.

Thường xuyên tuyên truyền, giáo dục về y đức cho cán bộ y tế để mỗi cán bộ có thể nhận thức được về ý nghĩa cao quý của nghề y.

Nâng cao nhận thức của nhân viên thông qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức.

Tổ chức các cuộc thi về nhận thức cho cán bộ, nhân viên y tế, nhằm tạo phong trào về ý thức trong công việc.

Xử lý nghiêm minh, khen thưởng kịp thời tác phong làm việc, văn hóa ứng xử của thầy thuốc với bệnh nhân và nhân dân.

Tổ chức định kỳ khảo sát mức độ hài lòng của bệnh nhân và người nhà; theo dõi sát sao đơn thư khiếu nại, xây dựng hộp thư góp ý, định kỳ kiểm tra, giám sát, hỏi han người bệnh...

3.2.5. Nâng cao động lực thúc đẩy đối với nhân viên y tế

a. Chính sách tiền lương

Cần xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương, thu nhập hợp lý nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ y, bác sĩ.

Cần phân biệt rõ giữa nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao với lao động thông thường, từ đó có các chính sách thu hút, ưu đãi, lương, phụ cấp phù hợp, tránh tình trạng mất công bằng giữa các lao động.

Xây dựng quỹ tiền lương tăng thêm trên cơ sở các khoản tiết kiệm từ nguồn chi tiêu thường xuyên và nguồn khám chữa bệnh của các cơ sở y tế.

Xây dựng chính sách tiền lương riêng, phụ cấp, trợ cấp ưu đãi cho các cán bộ y tế về công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn.

Phải có chính sách thưởng phạt công minh.

b. Thực hiện tốt về yếu tố tinh thần cho nhân viên y tế

Các hoạt động văn nghệ, thể thao tạo ra một sân chơi lành mạnh, bổ ích và lý thú cho nhân viên; khích lệ tinh thần hăng say làm việc và sự gắn kết cho nhân viên.

Cần kích thích, khơi dậy tinh thần tham gia của hầu hết nhân viên y tế trong ngành, có vậy mới phát huy được hết tác dụng và hiệu quả.

c. Cải thiện môi trường, điều kiện làm việc của nhân viên y tế

Bố trí làm việc, trực ca hợp lý, tránh tình trạng quá tải trong công việc, giúp các cán bộ y tế có cảm giác thoải mái trong khi làm việc:

- Giao việc cụ thể cho từng khoa, bộ phận để chủ động trong việc bố trí cán bộ làm việc.

- Bố trí, luân chuyển cán bộ trong các bộ phận để trực ca hợp lý, nhằm tránh tình trạng bộ phận thì ít người, bộ phận thì thừa người.

- Phân công công việc hợp lý, phù hợp với năng lực và điều kiện cụ thể của từng nhân viên và tính chất của công việc.

Cải tiến môi trường lao động của cơ sở y tế, bệnh viện, từng bước hiện đại hoá trang thiết bị y tế tại các đơn vị y tế tuyến tỉnh, huyện.

d. Xây dựng chính sách thăng tiến và phát triển nghề nghiệp hợp lý

- Thiết lập danh sách các vị trí công việc, chức danh cần quy hoạch và xác định số lượng người dự bị cho từng vị trí.

- Căn cứ vào nguồn nhân lực hiện có, tiến hành xem xét đánh giá và lựa chọn những cá nhân đáp ứng yêu cầu công việc cần quy hoạch.

- Xác định nội dung, chương trình và lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kế cận.

- Thực hiện chương trình đào tạo bồi dưỡng theo kế hoạch.

3.3. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

3.3.1. Kiến nghị đối với cơ quan Trung ương

Tạo điều kiện giúp đỡ cho ngành y tế tỉnh thực hiện các đề án, ban hành các chính sách và chế độ để tuyển dụng và đãi ngộ nhân lực y tế.

Quan tâm và tiếp tục bố trí kinh phí để đầu tư nâng cấp, cải tạo, mở rộng cơ sở vật chất – kỹ thuật, mua sắm máy móc, trang thiết bị hiện đại.

Đổi mới và hoàn thiện chính sách đối với cán bộ, nhân viên y tế, nhất là hệ thống chính sách tiền lương, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, chính sách khuyến khích, thu hút và đãi ngộ nhân tài.

3.3.2. Kết luận

Thông qua cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực, luận văn đã chỉ ra được vai trò của nguồn lực con người đối với sự phát triển kinh tế và xã hội; trong đó nguồn nhân lực y tế có vai trò hết sức đặc biệt.

Luận văn đã tiến hành đánh giá thực trạng phát triển nhân lực ngành y tế của tỉnh trong thời gian qua. Từ đó chỉ ra những nguyên nhân của tình trạng chậm phát triển, đồng thời, luận văn đã mạnh dạn đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Quảng Ngãi.