

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN TUẤN VŨ

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH Y TẾ CỦA TỈNH ĐẮK LẮK

Chuyên ngành : Kinh tế phát triển

Mã số : 60.31.05

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: TS. NINH THỊ THU THỦY

Phản biện 2: PGS.TS. TRẦN ĐÌNH THAO

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 07 tháng 02 năm 2015

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

Một quốc gia hay một địa phương muốn phát triển được thì cần dựa vào các nguồn lực như: nguồn lực về tài nguyên thiên nhiên, về vốn, về khoa học - công nghệ, con người... Trong đó nguồn lực con người là yếu tố quyết định, là một trong những điểm mấu chốt của lực lượng sản xuất.

Đối với tỉnh Đắk Lắk, điều kiện phát triển kinh tế - xã hội còn thấp thì yêu cầu phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng lẫn chất lượng lại mang ý nghĩa quan trọng tới sự thành công trong công cuộc CNH, HDH và phát triển bền vững. Việc đào tạo cán bộ có nâng cao so với trước nhưng không đáp ứng đầy đủ các nhu cầu mà xã hội đòi hỏi. Chính sách thu hút nhân tài và sử dụng cán bộ y tế còn chưa hợp lý. Chưa có chế độ đãi ngộ xứng đáng cho cán bộ y tế tỉnh Đắk Lắk về công tác ở các vùng sâu, vùng xa. Trong khi đó nhu cầu nguồn nhân lực y tế đang ngày càng tăng do dân số tăng nhanh, kinh tế xã hội phát triển, nhu cầu chăm sóc sức khỏe nói chung và khám chữa bệnh nói riêng của cộng đồng đòi hỏi ngày càng tăng. Do đó, việc nghiên cứu để 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 là vấn đề hết sức cấp bách và cần thiết.

Với những lý do trên, tôi chọn đề tài: **“Phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Đắk Lắk”** làm luận văn thạc sĩ của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực.

- Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế tỉnh Đắk Lắk trong thời gian qua.

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

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu

- Là những vấn đề liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực y tế là các cán bộ y tế đang công tác tại các cơ sở y tế công lập tuyến tỉnh, huyện, xã, phường, thị trấn do Sở Y tế tỉnh Đắk Lắk quản lý và thực hiện công tác đào tạo.

b. Phạm vi

- Nội dung: các nội dung phát triển nguồn nhân lực trong ngành y tế.

- Không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung về nguồn nhân lực y tế.

- Thời gian: Giải pháp đề xuất trong đề tài có ý nghĩa đối với ngành y tế Đắk Lắk trong 5 năm tới.

4. Phương pháp nghiên cứu

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

- Phương pháp thực chứng, phương pháp phân tích chuẩn tắc;
- Phương pháp khảo sát, chuyên gia;
- Phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp;
- Các phương pháp khác.

5. Bố cục của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của 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 tỉnh Đắk Lắk trong thời gian qua
- Chương 3: Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Đắk Lắk trong thời gian tới.

6. Tổng quan tài liệu 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 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, nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc một 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 số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực.

1.1.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

- Đối với người lao động: tiếp thu kiến thức, nâng cao khả năng hiểu biết, phát triển trình độ học vấn của bản thân, nâng cao trình độ chuyên môn – nghiệp vụ.

- Đối với tổ chức: giúp cho nguồn nhân lực thích nghi nhanh sự phát triển của khoa học – công nghệ hiện đại, các kỹ thuật mới,...

- Đối với sự phát triển kinh tế - xã hội: Phát triển nguồn nhân lực càng cao thì việc sử dụng các nguồn lực khác ngày càng hiệu quả.

1.1.3. Đặc điểm của nguồn nhân lực y tế

- Đòi hỏi lượng lớn nhân viên y tế để phục vụ trong các chuyên ngành khác nhau

- Nhân viên y tế phải là những người có trình độ chuyên môn cao, đạo đức tốt.

- Nhân viên y tế hay chịu áp lực về thời gian và làm việc trong

môi trường bệnh tật, độc hại.

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 một khái niệm kinh tế, phản ánh thành phần, tỷ lệ các bộ phận hợp thành và các mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận ấy trong tổng thể.*

- Phải xác định cơ cấu nguồn nhân lực vì khi một ngành, một địa phương muốn phát triển toàn diện, bền vững, ngoài các nguồn lực, và các yếu tố khác ra thì cơ cấu nguồn nhân lực phải tuân theo một tỷ lệ nhất định.

- Xác định cơ cấu nguồn nhân lực tức là phải xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực sao cho cơ cấu đó đáp ứng được mục tiêu, nhiệm vụ và chiến lược của tổ chức.

Các tiêu chí đánh giá cơ cấu nguồn nhân lực:

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

1.2.2. Phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động

- *Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là toàn bộ kiến thức, sự hiểu biết, khả năng làm việc của người lao động đối với một lĩnh vực hay chuyên môn nào đó.*

- Khi trình độ học vấn của người lao động càng cao thì lượng kiến thức tiếp thu cũng được nâng cao, và giải quyết công việc càng hiệu quả.

- Để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cần phải: Tiến hành đào tạo, phân bổ nguồn nhân lực, tạo điều kiện phát huy kiến thức của nhân viên,...

Có thể đánh giá qua các tiêu chí sau:

- 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.
- Số lượng nhân lực được đào tạo hàng năm.

1.2.3. Nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực

- *Kỹ năng là khả năng của người lao động thực hiện thuần thục, nhuần nhuyễn một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết nhằm đạt được mục tiêu đề ra.*

- Phải phát triển trình độ chuyên môn – nghiệp vụ vì đây là một yếu tố cần thiết để hình thành năng lực làm việc của mỗi cá nhân, là kết quả của quá trình đào tạo, phát triển và kinh nghiệm được tích lũy theo thời gian.

- Để đánh giá kỹ năng của nguồn nhân lực đòi hỏi phải có sự đo lường, định tính, định lượng chính xác nhằm xác định đúng trình độ, mức độ, sự thành thạo của người lao động.

Các tiêu chí đánh giá kỹ năng nguồn nhân lực:

- Khả năng đảm nhận, hoàn thành công việc
- Khả năng vận dụng kiến thức vào trong công việc
- Khả năng xử lý tình huống, khả năng truyền đạt, thu hút sự chú ý, khả năng ứng xử trong giao tiếp

1.2.4. Nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động

- *Nhận thức là quá trình biện chứng của sự phản ánh thế giới khách quan trong ý thức con người, nhờ đó con người tư duy và không ngừng tiến đến gần khách thể.*

- Trình độ nhận thức của người lao động là trình độ phản ánh mức độ sự hiểu biết về chính trị, xã hội và tính tự giác trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Để nâng cao nhận thức của người lao động thì cần phải có nội dung, thời gian cùng với nhiều phương pháp khác nhau nhằm nâng cao kiến thức, phẩm chất đạo đức, năng lực để hoàn thành tốt công việc.

Các tiêu chí đánh giá trình độ nhận thức cho người lao động:

- Ý thức tổ chức, kỷ luật, tinh thần tự giác và hợp tác
- Trách nhiệm trong nghề nghiệp, yêu nghề, năng động trong công việc

- Đạo đức, lối sống và tác phong
- Thể hiện trong các mối quan hệ xã hội, thái độ, ứng xử trong giao tiếp và trong công việc cũng như trong sinh hoạt hàng ngày
- Mức độ hài lòng của khách hàng, người tiêu dùng

1.2.5. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

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

- Nâng cao động lực được hiểu là tổng thể các chính sách, biện pháp, công cụ, nghệ thuật quản lý tác động lên người lao động nhằm thúc đẩy họ phấn khởi, hăng say, tự nguyện hơn khi làm việc để thực hiện mục tiêu của tổ chức và người lao động một cách có hiệu quả.

a. Công tác tiền lương

- Tiền lương được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động tương ứng với số lượng và chất lượng công việc mà người lao động hoàn thành.

- Tiền lương chỉ được xem là yếu tố tạo động lực thúc đẩy người lao động khi chính sách tiền lương hợp lý và nó đáp ứng đủ nhu cầu vật chất cho người lao động, tạo cho họ yên tâm về khoản thu nhập của mình.

Các tiêu chí đánh giá công tác tiền lương:

- Tiền lương có đủ cho nhu cầu sinh hoạt của bản thân và gia đình của người lao động.

- Tiền lương có theo kịp mức lạm phát, thay đổi của nền kinh tế hay không.

- Tiền lương và các khoản thu nhập khác có kích thích được người lao động trong quá trình làm việc, thu hút lao động khác tham gia vào ngành,...

b. Công tác thi đua, khen thưởng

- Công tác thi đua có tác dụng kích thích người lao động hăng say học tập, nghiên cứu, tìm tòi, sáng tạo và hoàn thành tốt nhiệm vụ của tổ chức.

- Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động làm việc bằng cách cải tiến công tác thi đua, khen thưởng tạo điều kiện, định hướng, quy hoạch, tích lũy các điều kiện để hoàn thiện chức danh công việc, tạo ra những điều kiện về vật chất và tinh thần để người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Các tiêu chí đánh giá các yếu tố thi đua:

- Việc thi đua, khen thưởng có kích thích tinh thần, sự hăng say, ham muốn của người lao động hay không.

- Công tác thi đua, khen thưởng phải công khai, minh bạch, kịp thời.

- Đề bạt, quy hoạch cán bộ phải minh bạch, dân chủ, công bằng.

c. Điều kiện làm việc của người lao động

- *Điều kiện làm việc là tổng hợp các yếu tố liên quan tới phương tiện, trang bị, dụng cụ làm việc, nơi làm việc, và các môi trường xung quanh.*

- Nó ảnh hưởng đến mức độ tiêu hao sức lực, trí lực của người lao động trong quá trình lao động.

Các tiêu chí đánh giá điều kiện làm việc của người lao động:

- Điều kiện, môi trường làm việc của người lao động có tốt không, có được cải thiện qua từng năm hay không.

- Môi trường làm việc phải trong lành, sạch sẽ, và đoàn kết, gắn bó giữa các nhân viên.

- Các chính sách an toàn lao động, máy móc, trang thiết bị phải được đầu tư đầy đủ, hiện đại...

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

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

1.3.2. Nhân tố thuộc về kinh tế

- Cơ cấu kinh tế thay đổi thì sẽ tác động đến số lượng và chất lượng của nguồn nhân lực y tế.

- Cơ sở vật chất – kỹ thuật của ngành y tế là điều kiện vật chất cơ bản giúp thỏa mãn nhu cầu của bệnh nhân.

- Các chính sách kinh tế cũng có ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực y tế.

1.3.3. Nhân tố thuộc về xã hội

- Chất lượng chăm sóc sức khỏe của các dân tộc thiểu số còn rất thấp.

- Qui mô dân số và sự phát triển dân số cũng có ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực y tế.

- Lực lượng lao động cũng chịu ảnh hưởng của gia tăng dân số

- Tập quán, truyền thống có ý nghĩa rất lớn, nó tạo ra lối sống, sinh hoạt của dân cư.

CHƯƠNG 2

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

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

2.1.1 Đặc điểm về điều kiện tự nhiên

a. Vị trí địa lý của tỉnh Đắk Lắk

Đắk Lắk là một trong năm tỉnh thuộc vùng Tây Nguyên, có tọa độ địa lý từ 107o28'57"- 108o59'37" độ kinh Đông và từ 12o9'45" - 13o25'06" độ vĩ Bắc. Phía Đông của Đắk Lắk giáp Phú Yên và Khánh Hoà, phía Nam giáp Lâm Đồng và Đắk Nông, phía

Tây giáp Campuchia với đường biên giới dài 193 km, phía Bắc giáp với tỉnh Gia Lai.

b. Địa hình

Địa hình của tỉnh Đắk Lắk rất là đa dạng, nằm ở vị trí phía Tây và cuối dãy Trường Sơn. Độ cao trung bình 400m - 800m so với mặt nước biển, núi cao chiếm khoảng 35% diện tích tự nhiên thường tập trung ở phía Nam và phía Đông Nam của tỉnh.

c. Đất đai

Với diện tích đất tự nhiên 1.312,54 nghìn ha, trong đó chủ yếu là đất đỏ bazan, đất xám và một số nhóm đất khác rất phù hợp để phát triển các loại cây công nghiệp lâu năm có giá trị kinh tế cao.

d. Khí hậu

Khí hậu của tỉnh Đắk Lắk là khí hậu nhiệt đới cận xích đạo, gồm có hai mùa rõ rệt: mùa mưa và mùa khô. Mùa mưa bắt đầu từ tháng 5 đến hết tháng 10. Mùa khô từ tháng 11 đến tháng 4 năm sau.

2.1.2. Đặc điểm về kinh tế

a. Cơ cấu kinh tế của tỉnh Đắk Lắk

Cơ cấu kinh tế của tỉnh Đắk Lắk vẫn chủ yếu là nông lâm – ngư nghiệp, còn công nghiệp – xây dựng và dịch vụ chiếm tỷ trọng thấp.

b. Tốc độ tăng trưởng

Đắk Lắk đã tập trung huy động mọi nguồn lực cho đầu tư và phát triển, 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 được chú trọng...

c. Cơ sở vật chất – kỹ thuật của tỉnh Đắk Lắk

Cơ sở vật chất – kỹ thuật của các cơ sở y tế bị xuống cấp, máy móc, trang thiết bị thì còn thiếu, y tế cơ sở bao gồm trạm y tế xã và bệnh viện tuyến huyện chưa được quan tâm đầu tư đúng mức nên chất lượng chưa cao.

d. Các chính sách về kinh tế

Tỉnh Đắk Lắk nằm ở vị trí trung tâm của khu vực Tây Nguyên, có vị trí chiến lược quan trọng về kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng của cả nước. Do đó, Chính phủ và Nhà nước luôn ưu ái về các chính sách kinh tế cho tỉnh.

1.1.1. Đặc điểm về xã hội

a. Dân tộc

Đắk Lắk là nơi sinh sống, quần tụ của nhiều dân tộc anh em. Hiện nay, Đắk Lắk có tổng cộng 47 đồng bào dân tộc: Kinh, Ê đê, Tày, Thái, Nùng,... và một số dân tộc khác..

b. Dân số

Dân số ở tỉnh Đắk Lắk đa phần sống ở vùng nông thôn, cụ thể 75.9% dân cư tập trung chủ yếu ở nông thôn, 24.1% tập trung ở thành thị.

Thành phố Buôn Ma Thuột có mật độ dân số cao nhất là 913.75 người/ km². Mật độ dân số thấp nhất là bốn huyện: Huyện Ea Súp, huyện Buôn Đôn, huyện Lắk và huyện M'Đrăk, khoảng từ 36.28 người/km² đến 53.15 người/km².

c. Lao động

Số lượng lao động trong độ tuổi từ 15 trở lên làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân tăng bình quân mỗi năm khoảng trên 30 nghìn người, tốc độ tăng bình quân khoảng 3.1%/năm. Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị tăng từ 3.3% năm 2009 lên 3.66% năm 2013, ở khu vực nông thôn tăng từ 2.2% năm 2009 lên 2.82% năm 2013.

d. Tập quán, truyền thống

Hiện nay, Đắk Lắk gồm có 47 đồng bào dân tộc anh em như: Kinh, Ê đê, Giarai, M'ông, Thái, Tày, Nùng, Dao.... Mỗi dân tộc đều có nếp sống văn hóa riêng rất đặc sắc, góp phần làm phong phú, đậm đà bản sắc văn hóa vùng Tây Nguyên.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ CỦA TỈNH ĐẮK LẮK

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.

Biểu 2.1: Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành nghề đào tạo của tỉnh Đắk Lắk qua các năm

DVT: Người

Ngành nghề đào tạo	2009	2010	2011	2012	2013
Cán bộ ngành y	3,585	3,990	4,181	4,726	5,562
Bác sĩ	1,028	1,015	1,067	1,167	1510
Y sĩ	892	913	1,007	1,179	1468
Y tá (Điều dưỡng)	1,245	1,536	1,589	1,838	2087
Hộ sinh	420	526	518	542	497
Cán bộ ngành dược	287	385	420	467	546
Dược sĩ (ĐH + SĐH)	24	29	33	39	46
Dược sĩ trung cấp	221	308	347	389	459
Dược tá	42	48	40	39	41
Tổng số	3,872	4,375	4,601	5,193	6,108

(Nguồn: Cục thống kê tỉnh Đắk Lắk)

Cán bộ ngành y thay đổi như sau: năm 2013 có 5562 người, cao hơn so với năm 2012 khoảng 836 người, cao hơn so với năm 2011 khoảng 1381 người, so với năm 2010 cao hơn khoảng 1572 người, so với năm 2009 tăng khoảng 1977 người.

Cán bộ ngành dược có thay đổi như sau: năm 2013 có 546

người, tăng so với năm 2012 khoảng 79, so với năm 2011 tăng 126 người, so với năm 2010 tăng 161 người, so với năm 2009 tăng 259 người. Nhân lực của ngành dược chủ yếu là dược sĩ trung cấp.

b. Cơ cấu nguồn nhân lực theo cơ cấu tổ chức

BIỂU 2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo cơ cấu tổ chức của huyện và thành phố tỉnh Đắk Lắk năm 2013

(ĐVT: Người)

Thành phố, huyện, thị xã	Bệnh viện đa khoa	Trung tâm Y tế	TT DS - KHHGD	Phòng Y tế
Tổng số	1563	381	102	67
TP. Buôn Ma Thuột	222	40	10	6
Thị xã Buôn Hồ	141	28	7	4
Huyện Krông Ana	89	29	7	4
Huyện Lắk	81	26	6	5
Huyện Krông Bông	87	28	4	4
Huyện Cư M'Gar	121	27	8	4
Huyện Buôn Đôn	75	24	7	4
Huyện Ea Súp	62	24	6	4
Huyện Krông Pắc	149	26	8	5
Huyện Ea Kar	102	31	7	5
Huyện M'Đrăk	119	27	8	4
Huyện Ea H'leo	97	24	7	4
Huyện Krông Búk	-	25	5	6
Huyện Krông Năng	107	29	6	3
Huyện Cư Kuin	111	24	6	4

(Nguồn: Sở Y tế tỉnh Đắk Lắk)

Nhằm đáp ứng nhu cầu khám và chữa bệnh cho người dân, hệ thống y tế trên địa bàn tỉnh tuân theo sự phát triển của ngành y tế

gồm 2 khối cơ bản: khối khám chữa bệnh và khối y tế dự phòng. Ứng với mỗi đơn vị đều có một cơ cấu nhất định.

c. Cơ cấu nguồn nhân lực theo tuyến tỉnh, huyện, xã

Biểu 2.3: Cơ cấu nguồn nhân lực y tế theo tuyến của Đắk Lắk năm 2013

Trình độ	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Tuyến tỉnh	2426	39.72
Tuyến huyện	2113	34.59
Tuyến xã	1569	25.69
Tổng số	6108	100

(Nguồn: Cục thống kê tỉnh Đắk Lắk)

Cơ cấu nguồn nhân lực y tế theo tuyến tỉnh có khoảng 2426 người chiếm tỷ lệ 39.72%, tuyến huyện có 2113 người chiếm 34.59%. tuyến xã có 1569 người chiếm 25.69%. Cho thấy cơ cấu nguồn lực y tế theo tuyến của tỉnh phân bổ chưa hợp lý, nguồn nhân lực tập trung chủ yếu ở các cơ sở y tế tuyến tỉnh, huyện – những nơi có điều kiện kinh tế, xã hội và môi trường làm việc thuận lợi. Đối với thị xã và một số huyện khó khăn thì nguồn nhân lực y tế rất hạn hẹp.

d. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi, giới tính

Biểu 2.4: Cơ cấu nguồn nhân lực y tế phân theo độ tuổi của tỉnh Đắk Lắk năm 2013

(ĐVT: Người)

Thành phố, Huyện, xã	Tổng số phân theo độ tuổi				
	< 30 Tuổi	30 - 50 Tuổi	> 51 Tuổi	Trong đó	
				Nữ ≥ 54 Tuổi	Nam ≥ 59 Tuổi
Tuyến tỉnh	746	1,336	344	21	11
Tuyến huyện	807	1,058	248	26	9
Tuyến xã	551	876	142	13	2
Tổng số	2,104	3,270	734	60	22

(Nguồn: Sở Y tế tỉnh Đắk Lắk)

Nguồn nhân lực dưới 30 tuổi phân bố ở tuyến tỉnh có 746 người, ở tuyến huyện có 807 người, ở tuyến xã có 551 người; nguồn nhân lực y tế ở độ tuổi từ 30 – 50 tuổi phân bố ở tuyến tỉnh là 1336 người, ở tuyến huyện là 1058 người, ở tuyến xã là 876 người; nguồn nhân lực y tế trên 51 tuổi phân bố ở tuyến tỉnh là 344 người, ở tuyến huyện là 248 người, ở tuyến xã là 142 người.

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, tốc độ tăng bình quân của nguồn nhân lực nữ khoảng 12.45% cao hơn so với tốc độ phát triển bình quân của nguồn nhân lực nam.

2.2.2. Phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động

Đánh giá thực trạng về phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của các cán bộ nhân viên y tế giúp ngành y tế nắm được chất lượng nguồn nhân lực của ngành, đồng thời từ đó có kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Biểu 2.5: Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ y tế tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2009 - 2013

DVT: Người

Loại CBYT	2009	2010	2011	2012	2013
Thạc sĩ	18	21	25	36	54
Bác sĩ chuyên khoa 1	175	158	171	192	316
Bác sĩ chuyên khoa 2	16	14	17	22	32
Bác sĩ	819	822	854	917	1108
Cử nhân điều dưỡng	148	175	184	198	212
Cao đẳng điều dưỡng	86	94	138	156	172
Trung cấp điều dưỡng	946	1193	1185	1397	1608
Sơ cấp điều dưỡng	65	74	82	87	95

Cử nhân hộ sinh	15	17	17	21	25
Cao đẳng hộ sinh	8	8	9	10	12
Trung cấp hộ sinh	376	478	469	481	425
Sơ cấp hộ sinh	21	23	23	30	35
Y sĩ	892	913	1,007	1,179	1468
Dược sĩ ĐH + SĐH	24	29	33	39	46
Dược sĩ TC	221	308	347	389	459
Dược tá	42	48	40	39	41

(Nguồn: Cục thống kê tỉnh Đắk Lắk)

Cán bộ ngành y có xu hướng tăng khá nhanh, riêng bác sĩ loại hình khá đa dạng, có cả thạc sĩ và chuyên khoa 1, 2 với tổng số lượng 1510 người. Riêng ngành y tá có tăng khá cao, có khoảng 1608 người chủ yếu là trung cấp, còn các ngành y sĩ, hộ sinh tăng nhưng số lượng tăng còn ít. Hiện nay, tỉnh Đắk Lắk vẫn chưa có tiến sĩ ngành y, ngành dược thì chỉ có đào tạo đến trình độ đại học, chưa có dược sĩ cao học.

2.2.3. Nâng cao kỹ năng của nhân viên y tế

Nguồn nhân lực y tế ngoài việc quan tâm đến kỹ năng làm việc mà còn phải quan tâm kỹ năng thực hành để nâng cao tay nghề đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ của ngành.

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,...

Nhiều lớp tập huấn được diễn ra, 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 nguồn nhân lực y tế

Sở Y tế tỉnh Đắk Lắk 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.

Khảo sát về chất lượng của cán bộ y tế tỉnh Đắk Lắk gồm 101 mẫu, được thực hiện tại thành phố Buôn Ma Thuột lấy ý kiến của người dân về chất lượng của cán bộ, nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Lắk.

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

a. Công tác tiền lương

Các nhân viên y tế công tác tại các trạm y tế ở tuyến huyện, xã thuộc vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn được hưởng thụ cấp ưu đãi 70% mức lương theo ngạch, bậc.

Các chế độ phụ cấp hiện nay chưa đảm bảo tính công bằng giữa lao động ngành y tế so với các ngành khác và chưa đủ sức hấp dẫn để thu hút cán bộ y tế.

Khảo sát về chế độ tiền lương của cán bộ y tế tỉnh Đắk Lắk gồm 99 mẫu, được thực hiện tại thành phố Buôn Ma Thuột lấy ý kiến của cán bộ y tế về chế độ tiền lương tại bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Lắk.

b. Công tác thi đua, khen thưởng

Sở Y tế tỉnh Đắk Lắk đã phát động nhiều phong trào thi đua nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ, công chức, viên chức.

Tiếp nhận và tổ chức trao tặng, khen thưởng các danh hiệu thi đua công nhận cho tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc.

Công tác đào tạo, quy hoạch, đề bạt, luân chuyển, bổ nhiệm được triển khai đúng quy định, đúng thẩm quyền, có tính khách quan.

c. Cải thiện điều kiện làm việc cho cán bộ y tế

Hầu hết các trạm y tế đảm bảo đủ phòng làm việc, có máy vi

tính, máy in, nước sinh hoạt, điện thoại,... Ngoài ra, tỉnh còn xây dựng thêm các bệnh viện, các khu làm việc mới, sửa chữa nhiều hạng mục, công trình quan trọng tại các cơ sở y tế; trang bị nhiều thiết bị máy móc hiện đại cho các tuyến...

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH ĐẮK LẮK THỜI GIAN QUA

2.3.1. Thành công và hạn chế về phát triển nguồn nhân lực y tế của tỉnh Đắk Lắk

a. Thành công

- Cơ cấu nguồn nhân lực đã có sự chuyển biến và ngày càng được củng cố, đang tiến tới sự ổn định và phát triển.

- Công tác đào tạo từng bước được chú trọng, nhiều cán bộ y tế được cử đi học, bồi dưỡng nghiệp vụ,...

- Một số kỹ năng của nguồn nhân lực y tế ngày càng được điều luyện, nhuần nhuyễn như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thực hành, kỹ năng nghề nghiệp...

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

- Số lượng đào tạo nhân lực y tế có trình độ đại học hàng năm còn thiếu nhiều, đặc biệt là bác sĩ và dược sĩ đại học.

- Trình độ nhận thức ở một số cán bộ y tế còn thấp, tình trạng một số y bác sĩ, cán bộ công chức có biểu hiện vi phạm y 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 với nhân lực hệ 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
- Trình độ kỹ năng của nguồn nhân lực còn yếu, nhất là ở các vùng sâu vùng xa có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn.
- Trình độ nhận thức của một số cán bộ y tế còn chưa cao, có hiện tượng suy thoái đạo đức, quan liêu.
- Cơ chế chính sách của Nhà nước và của địa phương chưa đầy đủ, chậm đổi mới, không đủ mạnh để thu hút đội ngũ cán bộ y tế

CHƯƠNG 3

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

3.1. CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế

Nghị quyết 46 của Bộ Chính trị về “Công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới” có ghi: “Nghề y là một nghề đặc biệt, vì vậy cần được đào tạo và sử dụng một cách đặc biệt”.

- Do sự phát triển kinh tế - xã hội, dân số có chiều hướng tăng đòi hỏi nhu cầu nhân lực y tế, mở rộng và phát triển hệ thống cơ sở y tế ngày càng tăng.

- Bộ Y tế đã và đang triển khai xây dựng các chương trình, dự án Giáo dục và đào tạo nhân lực y tế nhằm cải cách hệ thống y tế, đáp ứng đủ số lượng và nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực này để hoàn thành mục tiêu và nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người dân.

3.1.2. Căn cứ vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực của

ngành y tế tỉnh Đắk Lắk

- Bổ sung và cải thiện nhu cầu cơ bản về nhân lực, chất lượng cán bộ y tế, góp phần cải thiện, tiến tới tăng dần về số lượng và chất lượng các dịch vụ y tế.

- Tiếp tục củng cố, hoàn thiện hệ thống tổ chức, phát triển mạng lưới tuyến xã, thôn, buôn, vùng sâu, vùng xa, các vùng có điều kiện kinh tế khó khăn.

- Tăng cường đào tạo, phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho các cán bộ y tế, nhất là cán bộ y tế ở vùng khó khăn.

- Tiếp tục tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị nhằm từng bước hoàn thiện hệ thống y tế toàn tỉnh.

3.1.3. Một số quan điểm khi xây dựng giải pháp

- Bảo đảm cung cấp đủ nguồn nhân lực y tế công lập theo cơ cấu phù hợp với mô hình bệnh tật trên địa bàn.

- Đảm bảo cơ cấu hợp lý từ tuyến tỉnh đến tuyến cơ sở, ưu tiên cho các đơn vị trọng điểm và các vùng sâu, vùng xa gặp khó khăn.

- Từng bước khắc phục tình trạng thiếu công bằng trong việc tiếp cận đến các dịch vụ y tế của người dân.

- Thực hiện tuyển dụng, sử dụng cán bộ phù hợp theo năng lực chuyên môn và có chế độ đãi ngộ xứng đáng.

- Nghiên cứu cải cách tiền lương, tiền thưởng hợp lý, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

- Đề ra các chính sách hỗ trợ người theo học các chuyên ngành có sức thu hút thấp, các ngành học, bậc học

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, dược từ cao đẳng, trung cấp (hệ tập trung 4 năm, vừa học vừa làm).

Biểu 3.1: Nhu cầu tuyển dụng từ nay đến năm 2020

Stt	Loại nhân lực	Năm			
		2013	2014	2015	2020
1	Chỉ tiêu 1:				
	- Nhân lực y tế/10.000 dân	33	36	39	50
	- Số nhân lực cụ thể	6108	6670	7200	10000
2	Chỉ tiêu 2:				
	- Bác sỹ/10.000 dân	8.2	8.4	9.3	10
	- Số bác sỹ cụ thể	1510	1560	1740	2000
3	Chỉ tiêu 3:				
	- Dược sỹ/10.000 dân	2.3	2.4	2.5	3.7
	- Số dược sỹ cụ thể	428	448	478	700

Ước tính nhu cầu nhân lực ngành y tế đến năm 2020 là 10000 người, trong đó số tuyển thêm so với năm 2013 là 3892 người. Bình quân mỗi năm sẽ cần tuyển dụng số nhân lực y tế mới khoảng 556 người.

Ước tính nhu cầu bác sỹ ngành y tế năm 2020 là 2000 người, trong đó tuyển thêm so với năm 2013 là 490 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 bác sỹ mới là 70 người.

Ước tính nhu cầu dược sỹ Ngành y tế đến năm 2015 là 700 người, trong đó số tuyển thêm so với năm 2010 là 272 người (Chưa kể số dược sỹ bỏ việc, chuyển công tác ra khỏi tỉnh và nghỉ hưu). Bình quân mỗi năm sẽ cần tuyển dụng số dược sỹ mới là 39 người.

- Cần phải bổ sung số lượng nhân viên điều dưỡng, hộ sinh, dược sĩ 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.

- Ngoài ra, Ngành y tế của tỉnh Đắk Lắk chưa có tiến sĩ, do đó cần phải có chính sách, cử cán bộ, nhân viên đi đào tạo, nghiên cứu sinh.

- Tổ chức các lớp học liên thông từ trung cấp, cao đẳng lên đại học.

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

- Cần phải có quy định luân chuyển, bắt buộc bác sĩ thực hiện quy định luân chuyển nhằm tăng cường nhân lực ở các tuyến huyện, xã khó khăn.

- Đào tạo nâng cao y sĩ hoặc liên thông đại học để bổ sung cho trạm y tế xã phường, thôn, buôn.

- Tăng cường y tế dự phòng và y tế công 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.

3.1.2. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

- Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

- 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,...

- 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.

3.1.3. Nâng cao kỹ năng cho nguồn nhân lực

- 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.

3.1.4. 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 để mỗi cán bộ y tế có thể nhận thức được về y nghĩa cao quý của nghề y.

- 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...

3.1.5. 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 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 cho các khối, tuyến khó thu hút nhân lực về công tác như các tuyến xã, thôn, buôn.

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

- Thực hiện nghiêm túc việc đôn đốc, kiểm tra, sơ kết, tổng kết các phong trào thi đua, lựa chọn các tập thể, cá nhân có thành tích tiêu biểu để biểu dương, tôn vinh, khen thưởng kịp thời

- Các cơ sở y tế cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ, nhân viên để có cơ sở khen thưởng, động viên kịp thời những tập thể và cá nhân điển hình trong việc nâng cao trình độ chuyên môn và rèn luyện y đức.

- Xây dựng các tiêu chuẩn về chính sách đề bạt, bố trí các chức vụ lãnh đạo ở các cơ sở y tế và tổ chức thực hiện công khai, minh bạch.

c. Cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động

- 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 kia thì nhiều 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.
- Cần cải thiện môi trường làm việc bằng cách trồng nhiều cây xanh, xây dựng hệ thống xử lý rác thải y tế hiện đại.
- Đầu tư mới các trang thiết bị, xây dựng, mở rộng cơ sở làm việc...
- Xây dựng bầu không khí gần gũi, ấm cúng trong cơ quan, đơn vị
- Xây dựng mối quan hệ gần gũi giữa lãnh đạo và nhân viên.
- Tăng cường các hoạt động thể thao, văn nghệ, tham quan du lịch... nhằm tạo mối liên kết gắn bó giữa mọi người.

3.3. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

3.3.1. 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 Đắk Lắk.

3.3.2. Kiến nghị

- Đề tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực cho ngành y tế tỉnh, luận văn đã mạnh dạn đưa ra một số đề xuất, kiến nghị đến Tỉnh, các sở ban ngành, trường Đại học, Cao đẳng,...