

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**LƯƠNG VĂN TÂM**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**  
**Y TẾ TẠI TỈNH KON TUM**

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

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**Đà Nẵng - Năm 2016**

**Công trình được hoàn thành tại  
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**Người hướng dẫn khoa học: GS.TS. Võ Xuân Tiến**

Phản biện 1: PGS.TS. Đào Hữu Hòa

Phản biện 2: TS. Trương Tấn Quân

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ ngành kinh tế phát triển hợp tại Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum vào ngày 2 tháng 10 năm 2016

***Có thể tìm hiểu luận văn tại:***

- Trung tâm 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 là yếu tố quan trọng và quyết định thành công hay thất bại của một tổ chức, một ngành hay một địa phương.

Trong những năm qua ngành y tế tỉnh Kon Tum 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 nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển của ngành nên luôn tìm cách để phát triển nguồn nhân lực và đã đạt được những thành công nhất định. Tuy nhiên, với sức ép gia tăng dân số, sự thay đổi 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 tỉnh Kon Tum đang đối mặt với nhiều thách, mà một thách thức lớn đó là sự thiếu hụt, sự mất cân đối của nguồn nhân lực y tế. Phân bố nhân lực cũng không đồng đều giữa các địa phương.

Công tác đào tạo và chính sách sử dụng cán bộ y tế chưa hợp lý; chưa có chính sách hiệu quả trong việc thu hút sinh viên mới ra trường về công tác; chưa có chế độ đãi ngộ xứng đáng cho cán bộ y tế về công tác ở miền núi, vùng sâu, vùng xa.

Trước thực trạng đó, việc nghiên cứu tìm ra các giải pháp khả thi để phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh đáp ứng sự nghiệp chăm sóc sức khỏe nhân dân trong nhiều năm tới là vấn đề hết sức cần thiết và cấp bách.

Với lý do đó, tác giả đã chọn đề tài ***“Phát triển nguồn nhân lực y tế tại tỉnh Kon Tum”*** làm luận văn tốt nghiệp cuối khóa.

### 2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực.
- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực của

ngành y tế tỉnh Kon Tum thời gian qua.

- Đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Kon Tum trong thời gian đến.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### ***a. Đối tượng nghiên cứu***

Là các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế tỉnh Kon Tum.

#### ***b. Phạm vi nghiên cứu***

- Về 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.

- Về không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung về nhân lực y tế tại địa bàn tỉnh Kon Tum.

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

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

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;

### **5. Bố cục của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo luận văn được chia thành các chương 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 Kon Tum thời gian qua

Chương 3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Kon Tum trong thời gian đến

### **6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu**

## CHƯƠNG 1

### CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

#### 1.1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG 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

###### *a. Đối với người lao động*

Phát triển nguồn nhân lực giúp cho người lao động có thể tiếp thu kiến thức, nâng cao hiểu biết, phát triển trình độ tri thức, học vấn của bản thân họ, từ đó giúp họ tiếp cận được khoa học - công nghệ, kỹ thuật hiện đại.

###### *b. Đối với tổ chức sử dụng nguồn nhân lực*

Phát triển 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.

***c. Đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, quốc gia***

Phát triển nguồn nhân lực tốt sẽ tạo điều kiện cho việc tổ chức và sử dụng lao động trong các ngành kinh tế và xã hội có hiệu quả, lao động có khả năng làm chủ được khoa học công nghệ tiên tiến, kết quả mang lại là năng suất lao động ngày càng cao, tăng trưởng kinh tế ngày càng lớn. Từ đó, tạo ra được quá trình phát triển kinh tế xã hội 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 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 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**

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 cao.
- 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, công cụ trong chuyên môn vào các thao tác của công việc.
- Sự gia tăng 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 nhận thức của người lao động**

Nâng cao trình độ nhận thức là quá trình làm tăng mức độ 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... trong hoạt động sản xuất kinh doanh của người lao động.

Nâng cao trình độ 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. Tạo cho người lao động có đạo đức, phẩm chất tốt đẹp, có kiến thức, có trình độ văn hóa, chuyên môn để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

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

**Tiêu chí đánh giá nâng cao nhận thức của người lao động**

- Ý thức, hành vi, thái độ, tổ chức kỷ luật, tinh thần hợp tác và tự giác
- 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**

Nâng cao động lực thúc đẩy cho nguồn nhân lực là tìm cách tạo điều kiện thuận 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. Chính sách tiền lương***

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 tiền lương 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 thực hiện công việc. Ngược lại, nếu thực hiện thiếu công bằng và hợp lý sẽ dẫn đến mâu thuẫn nội bộ gay gắt, khi đó hiệu quả công việc của người lao động không cao và cũng có thể rời bỏ tổ chức.

**Tiêu chí đánh giá khả năng nâng cao động lực thúc đẩy người lao động:**

- Mức độ hài lòng của người lao động đối với vấn đề công tác tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi.

#### ***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 tuệ của người lao động trong lao động. Trong đó mức độ tiêu hao sức lực và trí lực của người lao động phụ thuộc vào hai nhóm nhân tố chính, đó là tính chất công việc và điều kiện làm việc.

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 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 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**

**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. Các nhân tố về xã hội**

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

**1.3.3. Các nhân tố về 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 KON TUM THỜI GIAN QUA

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

##### 2.1.1. Đặc điểm về điều kiện tự nhiên

###### *a. Vị trí địa lý*

Kon Tum là một tỉnh miền núi biên giới nằm ở phía cực Bắc Tây Nguyên, phía Tây giáp CHDCND Lào dài và Vương quốc Campuchia, phía Bắc giáp tỉnh Quảng Nam, phía Đông giáp tỉnh Quảng Ngãi, phía Nam giáp tỉnh Gia Lai.

###### *b. Địa hình*

Phần lớn lãnh thổ Kon Tum nằm ở phía tây và bắc dãy Trường Sơn Nam; địa hình đa dạng, bao gồm đồi núi, cao nguyên và thung lũng xen kẽ với nhau rất phức tạp, địa hình thấp dần từ Bắc xuống Nam và từ Đông sang Tây, chạy theo hướng tây bắc - đông nam.

###### *c. Đất đai*

Diện tích đất tự nhiên của tỉnh Kon Tum là 968 961 ha, gồm có 7 nhóm đất, trong đó có 2 nhóm đất có chiếm diện tích lớn nhất: nhóm đất xám, chiếm tỉ lệ cao nhất, tới 93,44% tổng diện tích tự nhiên của tỉnh, kể đến nhóm đất đỏ badan, chiếm 3,36% tổng diện tích tự nhiên của tỉnh.

###### *d. Khí hậu*

Kon Tum nằm trong vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa cao nguyên. Mỗi năm có hai mùa rõ rệt là mùa mưa và mùa khô. Điều kiện khí hậu trên đây 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 Kon Tum phân bố không đồng đều chủ yếu tập trung ở vùng nông thôn chiếm 64,89%, dân số ở thành thị chiếm 35,11%. Do đó đòi hỏi mạng lưới y tế ở vùng nông thôn phải đáp ứng được nhu cầu chăm sóc sức khỏe cho người dân. Vì vậy, việc tăng cường nhân viên y tế ở các tuyến cơ sở là hết sức quan trọng.

#### ***b. Lao động***

Dân số trung bình của tỉnh Kon Tum có khoảng 473.251 người. Trong đó, nam giới có 251.908 người chiếm 53,23% và nữ giới có 221.343 người chiếm 46,77% cho thấy số lượng nam giới cao hơn nữ giới khoảng 30.565 người. Mà trong ngành y tế thì lực lượng lao động nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới.

### **2.1.3 Đặc điểm về kinh tế**

#### ***a. Cơ cấu kinh tế***

Cơ cấu kinh tế tỉnh Kon Tum có sự chuyển dịch theo hướng tăng dần tỷ trọng các ngành công nghiệp - xây dựng và dịch vụ, ngành nông, lâm và thủy sản có xu hướng giảm dần.

#### ***b. Tốc độ tăng trưởng kinh tế***

Giai đoạn 2011 - 2015 tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh Kon Tum tăng bình quân 16,67%. Với tốc độ phát triển kinh tế như trên của tỉnh thì nhu cầu bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho mọi người dân càng được chú trọng, cần được đầu tư cả về mặt chuyên môn, kỹ thuật và trang thiết bị.

## **2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH KON TUM THỜI GIAN QUA**

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

#### ***a. Cơ cấu nguồn nhân lực y tế theo ngành 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 vào 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 Kon Tum 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 Kon Tum qua các năm*

Chi tiêu	Cán bộ ngành y						Cán bộ ngành dược		
	Bác sĩ	Y sĩ	KTV	Điều dưỡng	Nữ hộ sinh	DS đại học	DS trung cấp	Dược tá	
2011	SL	355	350	114	694	249	18	204	51
	TL %	20,15	19,86	6,47	39,39	14,13	6,59	74,73	18,68
2012	SL	385	335	134	729	245	19	213	46
	TL %	21,06	18,33	7,33	39,88	13,40	6,83	76,62	16,55
2013	SL	422	341	140	737	242	24	209	37
	TL %	22,42	18,12	7,44	39,16	12,86	8,89	77,41	13,70
2014	SL	454	332	139	745	243	29	219	31
	TL %	23,73	17,35	7,27	38,94	12,70	10,39	78,49	11,11
2015	SL	481	339	151	786	252	30	226	24
	TL %	23,94	16,87	7,52	39,12	12,54	10,71	80,71	8,57

*(Nguồn: Sở y tế tỉnh Kon Tum)*

Nhìn vào bảng số liệu 2.1 ta thấy:

Trong giai đoạn 2011 - 2015, nhân lực theo ngành nghề đào tạo có tăng nhưng không đáng kể, tăng không đồng đều, có năm tăng,

năm giảm.

Cán bộ ngành y bao gồm: Bác sỹ, y sỹ, KTV y tế, điều dưỡng, nữ hộ sinh có năm tăng, năm giảm. 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 có trình độ chuyên môn cao mới đáp ứng được nhu cầu chăm sóc và khám chữa bệnh cho người dân.

Cán bộ ngành dược thi tập trung chủ yếu là dược sỹ trung cấp, chiếm tỷ lệ từ 74,73% trở lên qua các năm.

***b. Cơ cấu nguồn nhân lực y tế theo tuyến tỉnh, huyện, xã của Kon Tum năm 2015***

Cơ cấu nguồn nhân lực y tế theo tuyến phân bố 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. Đối với tuyến xã thì nhân viên y tế chưa đủ cả về số lượng và chất lượng.

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

Nguồn nhân lực nữ có số lượng áp đảo hơn so với nguồn nhân lực nam, đa số chiếm trên 60% 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 của nhân lực ngành y tế tỉnh trong những năm qua được chú trọng đẩy mạnh trên tất cả các mặt như: Đào tạo thạc sỹ, bác sỹ chuyên khoa, bác sỹ, dược sỹ theo địa chỉ, đào tạo nâng cao tại chỗ,...

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ y tế tỉnh Kon Tum giai đoạn 2011 - 2015 được thể hiện qua bảng 2.2 sau:

*Bảng 2.2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ y tế tỉnh Kon Tum giai đoạn 2011 - 2015*

*ĐVT: Người*

Loại CBYT	2011	2012	2013	2014	2015
Bác sỹ	355	385	422	454	481
Tiến sỹ	0	0	0	0	1
Thạc sỹ	12	11	12	15	14
Bác sỹ chuyên khoa 1	112	130	141	141	138
Bác sỹ chuyên khoa 2	3	5	5	6	8
Cử nhân điều dưỡng	17	23	38	39	51
Cao đẳng điều dưỡng	24	29	40	42	50
Trung cấp điều dưỡng	524	550	569	580	609
Sơ cấp điều dưỡng	129	120	90	84	76
Cử nhân hộ sinh	13	5	5	5	7
Cao đẳng hộ sinh	0	0	0	0	67
Trung cấp hộ sinh	200	207	207	210	157
Sơ cấp hộ sinh	36	55	30	28	21
Y sỹ	350	355	341	332	339
Dược sỹ đại học	18	19	24	29	30
Dược sỹ chuyên khoa 1	0	0	0	1	1
Dược sỹ trung cấp	204	213	209	219	226
Dược tá	51	46	37	31	24

*(Nguồn: Sở y tế tỉnh Kon Tum)*

Nhìn vào bảng số liệu 2.2 trên cho thấy:

Cán bộ ngành y có xu hướng tăng khá nhanh, riêng bác sỹ loại hình khá đa dạng, có cả tiến sỹ, thạc sỹ và chuyên khoa cấp 1, 2 với số lượng 642 người.

Hiện nay, tỉnh Kon Tum vẫn chưa 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

Kỹ năng làm việc của người lao động luôn được coi là vấn đề quan trọng hàng đầu. Kỹ năng năng thực hành của người lao động thường được coi là thước đo có ý nghĩa của nguồn nhân lực, chính là yếu tố quan trọng mang lại kết quả công việc có chất lượng cao.

Phát triển kỹ năng của đội ngũ nguồn nhân lực y tế, ngoài việc tăng cường trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì yếu tố có vai trò quan trọng nữa đó là cải thiện các kỹ năng cho cán bộ nhân viên.

Ngành y tế tỉnh đã tổ chức các lớp đào tạo kỹ năng cho nhân viên các cơ sở y tế và được thể hiện ở bảng 2.3

*Bảng 2.3. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng do tỉnh Kon Tum Tổ chức*

STT	CÁC LỚP HỌC	THỜI GIAN
1	Bồi dưỡng kiến thức về tiếp nhận và triển khai kỹ thuật, máy móc, thiết bị mới	4 tháng
2	Bồi dưỡng kiến thức về phòng chống, khám chữa bệnh	1 tháng
3	Bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp ứng xử với bệnh nhân	4 ngày
4	Đào tạo tiếng anh thực hành	3 tháng

*(Nguồn: Sở y tế tỉnh Kon Tum)*

Nhìn vào bảng số liệu 2.3 ta thấy:

Ngành y tế tỉnh thường xuyên tiếp nhận và triển khai nhiều kỹ thuật mới có sự hỗ trợ trực tiếp của các chuyên gia, các cán bộ y tế chuyên môn cao từ các thành phố lớn nhằm thực hiện chỉ thị 06/2007/CT - BYT và Quyết định số 1816/QĐ - BYT của Bộ y tế về việc 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.

Trong thời gian qua, ngành y tế đã từng bước tiếp nhận và triển khai nhiều kỹ thuật mới có sự hỗ trợ trực tiếp của các chuyên gia, các cán bộ chuyên môn giỏi của bệnh viện trung ương Huế, Bệnh viện Y Dược Thành phố Hồ chí Minh về chuyển giao kỹ thuật, đào tạo tại chỗ cho các bác sỹ phẫu thuật của Bệnh viện đa khoa tỉnh.

#### **2.2.4. Nâng cao nhận thức của người lao động**

Nhận thức của nhân viên y tế là rất quan trọng, ảnh hưởng đến kết quả khám chữa bệnh và nâng cao chất lượng y tế.

Ngoài việc tổ chức các lớp đào tạo, phát triển kỹ năng thì việc nâng cao nhận thức, hiểu biết chính trị xã hội, tính tự giác kỷ luật, thái độ tác phong lao động, tinh thần trách nhiệm, tính thích ứng... cũng hết sức quan trọng. Từ đó, giúp cho nhân viên y tế nhận thức đúng đắn về ngành nghề, chủ trương, chính sách của nhà nước, gắn bó với nghề và chăm lo sức khỏe cho người dân.

Các lớp đào tạo bồi dưỡng nhận thức do tỉnh Kon Tum tổ chức được thể hiện qua bảng 2.4 sau:

*Bảng 2.4. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng nhận thức do tỉnh Kon Tum tổ chức*

<b>STT</b>	<b>Các lớp học</b>	<b>Thời gian</b>
1.	Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức nhà nước	01 tháng
2.	Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác dân vận	03 ngày
3.	Bồi dưỡng công tác cải cách hành chính	03 ngày
4.	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ	02 ngày
5.	Bồi dưỡng công tác lãnh đạo, quản lý	05 ngày

*(Nguồn: Sở y tế tỉnh Kon Tum)*

Nhìn vào bảng 2.4 ta thấy:

Hàng năm, sở y tế tỉnh Kon Tum đều tổ chức các lớp học, khóa học về chính trị, pháp luật 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.

Sở y tế tăng cường giáo dục đạo đức nghề nghiệp, thường xuyên kiểm tra 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 có tình vi phạm, đẩy mạnh chống tiêu cực trong ngành.

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

### ***a. Chính sách tiền lương***

Ngành y tế tỉnh đã trả lương cho nhân viên y tế theo quy định của Nhà nước.

$$\text{Tiền lương} = \text{Tiền lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp} \\ + \text{tiền thưởng} + \text{phúc lợi}$$

Trong đó:

- Lương cơ bản (LCB): Là khoản tiền lương trả cho người lao động theo các chức danh công việc đảm nhận, theo trình độ chuyên môn, được tính như sau:

$$\text{LCB} = \text{Mức lương tối thiểu} \times \text{Hệ số lương}$$

+ Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định

+ Hệ số lương: Là hệ số theo thang bảng lương áp dụng theo trình độ chuyên môn.

- Tiền thưởng: Là một trong những biện pháp ngành y tế áp dụng để khuyến khích người lao động trong quá trình làm việc, qua đó nâng cao năng suất lao động, chất lượng và thời gian làm việc của của nhân viên y tế.

### ***b. Về đời sống tinh thần***

Bên cạnh việc quan tâm đến các yếu tố vật chất để tạo động lực làm việc cho nhân viên, các cấp lãnh đạo của ngành y tế tỉnh Kon Tum cũng cần quan tâm tốt đến các yếu tố về mặt tinh thần. Tô

chức các phong trào thi đua chào mừng các ngày lễ lớn, các sự kiện trọng đại trong năm do ngành và tỉnh phát động. Tổ chức phong trào thi đua lao động giỏi và các hoạt động khác như: hoạt động thể dục thể thao, các hoạt động văn nghệ,...

***c. Điều kiện, môi trường làm việc***

Điều kiện, môi trường làm việc và công tác bảo hộ lao động là một nhân tố không thể thiếu ảnh hưởng đến chất lượng làm việc của nhân viên y tế. Điều kiện làm việc không đảm bảo, không nằm trong tiêu chuẩn cho phép sẽ làm giảm năng suất lao động.

***d. Cơ hội phát triển nghề nghiệp***

Đề tạo động lực làm việc cho nhân viên y tế thì vấn đề “Đề bạc và bổ nhiệm cán bộ” là vấn đề không kém phần quan trọng. Nó kích thích nhân viên y tế say mê làm việc với hy vọng được cân nhắc, đề bạt tới một chức vụ cao hơn với mức lương hợp lý hơn, và công việc hấp dẫn hơn.

**2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH KON TUM TRONG THỜI GIAN QUA**

**2.3.1. Thành công và hạn chế về phát triển nguồn nhân lực y tế tỉnh Kon Tum**

***a. Thành công***

- Cơ cấu nguồn nhân lực của tỉnh ngày được củng cố và đang tiến tới sự ổn định, phát triển, chất lượng ngày càng được nâng cao. Nhân lực đã được điều động đến một số các tuyến huyện, xã.

- 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. Ngành y tế đã tạo được môi trường thân thiện, hợp lý cho nhân viên phát huy được trình độ chuyên môn - nghiệp vụ.

### ***b. Hạn chế***

- Cơ cấu nguồn nhân lực phân bố chưa hợp lý: Nguồn nhân lực tập trung chủ yếu ở tuyến tỉnh, huyện, tuyến xã nguồn nhân lực rất ít

- 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 có biểu hiện vi phạm đạo đức.

- Vấn đề thu nhập còn hạn chế, chưa tương xứng với chức năng nhiệm vụ của cán bộ y tế.

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

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực còn yếu, chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của công tác chăm sóc sức khỏe, khám và chữa bệnh cho người dân, nhất là ở các vùng sâu vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế còn khó khăn.

- Chưa có đội ngũ nhân lực chất lượng cao, chuyên gia 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, chưa đủ sức thu hút bác sỹ, dược sỹ đại học và người chuyên môn giỏi về làm việc.

### CHƯƠNG 3

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH Y TẾ TỈNH KON TUM TRONG THỜI GIAN ĐẾN

### 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 Kon Tum trong thời gian đến

Tranh thủ mọi nguồn lực để tập trung phát triển sớm thu hẹp khoảng cách về thu nhập bình quân đầu người so với vùng Tây Nguyên và cả nước; xây dựng kết cấu hạ tầng từng bước đồng bộ, hiện đại đáp ứng nhu cầu thời kỳ phát triển tiếp theo; không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân các dân tộc; tăng cường hợp tác kinh tế trong Tam giác phát triển Việt Nam - Lào - Campuchia.

Khai thác có hiệu quả tiềm năng, lợi thế của địa phương và huy động, sử dụng tốt mọi nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững và bảo vệ môi trường; đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế, sớm đưa Kon Tum thoát khỏi tình nghèo.

#### 3.1.2. Căn cứ vào mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của ngành y tế tỉnh Kon Tum

##### *a. Mục tiêu tổng quát*

Xây dựng hệ thống y tế tỉnh Kon Tum từng bước hiện đại, hoàn chỉnh hướng tới công bằng, hiệu quả và phát triển; đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng và đa dạng của nhân dân về bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe; giảm tỷ lệ mắc bệnh, tật và tử vong, tăng tuổi thọ, cải thiện chất lượng cuộc sống.

##### *b. Mục tiêu cụ thể*

Hệ thống y tế được kiện toàn và ổn định từ tỉnh đến cơ sở, đội ngũ cán bộ có trình độ trong quản lý khám, trình độ chuyên môn giỏi.

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

Hoàn thiện cơ chế sử dụng lao động và cơ chế trả lương; làm tốt công tác trả lương cơ bản, lương khoán, thực hiện tốt chế độ khen thưởng, các khoản phụ cấp, các khoản phúc lợi cho nhân viên, lao động một cách khách quan, rõ ràng và đảm bảo công bằng.

Xây dựng môi trường làm việc trong lành và an toàn, đầu tư và nâng cấp trang thiết bị để đáp ứng yêu cầu công việc.

### **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***

- Về nhân lực bác sỹ, dược sỹ đại học: Tỉnh cần có chính sách mạnh hơn để thu hút, nhất là đối tượng sinh viên mới ra trường là con em của tỉnh. Bên cạnh đó, cũng cần có chính sách hợp lý để giữ chân những đối tượng này ở lại lâu dài phục vụ cho tỉnh, hạn chế thấp nhất cán bộ chuyển công tác đi những nơi khác

- Về nhân lực điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên: Phần lớn nhân lực này có thể đào tạo tại trường Trung học y tế tỉnh Kon Tum. Do vậy, nếu cần thiết tỉnh cần kết hợp với trường Trung học y tế tỉnh Kon Tum để đào tạo bổ sung cho đủ số lượng theo nhu cầu đã vạch ra của tỉnh.

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

Thực hiện theo hướng dẫn thông tư số 06/2008/TT-BYT ngày 26/5/2008 của Bộ Y tế về việc hướng dẫn tuyển sinh đào tạo nâng cao y sĩ hoặc liên thông đại học, cao đẳng y, dược nhằm tăng cường cá bộ cho các tuyến, nhất là để bổ sung cho trạm y tế xã, bảo đảm cho

tuyên xã đủ khả năng chăm sóc sức khỏe ban đầu.

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

Đào tạo nâng cao y sỹ hoặc liên thông đại học để bổ sung cho trạm y tế xã phường.

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.

### **3.2.2. Phát Triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ**

Đào tạo nguồn nhân lực y tế cần phải liên tục và thường xuyên nhất là bác sỹ, dược sỹ. vai trò của các hình thức đào tạo là:

- Đào tạo liên thông nhằm tăng cường đội ngũ bác sỹ đa khoa, điều dưỡng đại học, dược sỹ đại học.

- Đào tạo sau đại học nhằm tăng cường trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tăng khả năng quản lý của các nhân viên y tế.

- Đào tạo theo hình thức cử tuyển: áp dụng đối với đối tượng là học sinh các dân tộc huyện miền núi, vùng đặc biệt khó khăn, sau khi tốt nghiệp sẽ được bố trí về công tác tại địa bàn.

### **3.2.3. Nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực**

Phát triển kỹ năng cho nhân viên y tế là việc làm hết sức cần thiết và cần phải có những biện pháp nhằm nâng cao kỹ năng cho đội ngũ nguồn nhân lực của ngành.

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.

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**

Lấy ý kiến rộng rãi, công khai các ý kiến của các y, bác sỹ 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 sỹ toàn tỉnh.

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

Nâng cao tinh thần trách nhiệm, phẩm chất đạo đức, tâm huyết với nghề nghiệp, uy tín của cán bộ, nhân viên.

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

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

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

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

#### ***a. Chính sách tiền lương***

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 sỹ; cần quan tâm đến cơ cấu thu nhập giữa tiền lương cơ bản - lương tăng thêm - thưởng và phân phối lương đảm bảo tính công bằng.

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

Xây dựng chính sách tiền lương riêng cho các cán bộ cán bộ y

tế về công tác vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn.

***b. Thực hiện tốt 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; kích lệ tinh thần hăng say làm việc và sự gắn kết cho nhân viên.

Kích thích, khơi dậy tinh thần tham gia của đa số nhân viên 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 tải trong công việc, giúp các cán bộ y tế có cảm giác thoải mái trong khi làm việc:

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 y tế, từng bước hiện đại hóa các trang thiết bị y tế tại đơn vị y tế tuyến tỉnh, huyện phù hợp với điều kiện, trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực.

***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.

- Sau khi thực hiện việc bồi dưỡng, đào tạo phát triển đội ngũ cán bộ kế cận theo yêu cầu và đảm bảo đáp ứng tốt công việc cho các chức danh, cần tiến hành tổ chức bố trí, bổ nhiệm, đề bạt để thay thế những cán bộ không đáp ứng yêu cầu công việc.

### **3.3. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN**

#### **3.3.1. Kiến nghị đối với cơ quan Trung ương**

- Quan tâm 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 mới 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**

Đề tài đã nêu được cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành y tế. Từ đó đã chỉ ra được vai trò mang tính quyết định của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, trong đó nguồn nhân lực y tế có vai trò hết sức đặc biệt vì tính đặc thù của nghề nghiệp liên quan trực tiếp đến sức khỏe và tính mạng của con người.

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 đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Kon Tum.