

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC TẠI TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN PHÚ BÌNH, TỈNH THÁI NGUYÊN

● NGUYỄN THANH MINH

TÓM TẮT:

Mục tiêu nghiên cứu đề tài là đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ y, bác sĩ cho Trung tâm y tế huyện Phú Bình, tỉnh Thái Nguyên nhằm chăm sóc ngày một tốt hơn sức khỏe của nhân dân với nhiều loại hình dịch vụ và sự chuyên nghiệp trong công tác khám, chữa bệnh. Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu như thống kê mô tả, phân tổ thống kê, so sánh để phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực tại Trung tâm; chỉ ra những mặt hạn chế tồn tại và nguyên nhân. Từ đó, tác giả đề xuất 4 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình, tỉnh Thái Nguyên trong thời gian tới.

Từ khóa: Nhân lực y tế, chất lượng, chất lượng nhân lực y tế, Trung tâm y tế huyện Phú Bình.

1. Đặt vấn đề

Trung tâm y tế huyện Phú Bình, tỉnh Thái Nguyên là đơn vị có chức năng cung cấp dịch vụ chuyên môn, kỹ thuật về y tế dự phòng, khám - chữa bệnh, phục hồi chức năng, đồng thời thực hiện ký hợp đồng với cơ quan BHXH để tổ chức khám chữa bệnh BHYT tại Trung tâm y tế và các đơn vị y tế trực thuộc.

Những năm qua, Trung tâm đã và đang thực hiện nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng nhân lực hiện có; mặt khác tăng cường tuyển dụng, thu hút nhân lực có trình độ tay nghề cao. Trung tâm đã ban hành và áp dụng một loạt chủ trương, chính sách như chính sách tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; chính sách đãi ngộ cán bộ, viên chức trong đơn vị,... Nhờ

đó, đội ngũ cán bộ của Trung tâm ngày càng được tăng cường, trình độ chuyên môn từng bước được nâng cao.

Tuy nhiên, thực tiễn nhu cầu chăm sóc sức khỏe của xã hội ngày càng tăng, đòi hỏi đa dạng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, thăm khám và chữa bệnh, trong khi nhân lực Trung tâm đang bị mất cân đối. Số lượng cán bộ y, bác sĩ trên tổng số giường bệnh còn thiếu; cơ cấu y - bác sĩ theo chuyên môn còn chưa phù hợp, nhất là còn thiếu đội ngũ có kỹ thuật chuyên sâu, tay nghề cao,... Để khắc phục hạn chế đó, cần phải phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình, Thái Nguyên để có giải pháp nâng cao chất lượng nhằm đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân.

2. Cơ sở lý luận về chất lượng nhân lực y tế

- *Nhân lực*: Nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải, vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng, chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội [1].

Từ các quan điểm trên, nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng thì nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động. Theo nghĩa hẹp thì nhân lực là khả năng lao động của xã hội bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, là tổng thể của các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, tinh thần, thái độ, và ý thức lao động.

- *Nhân lực y tế*: Nhân lực y tế (Health human resources: HHR) - còn được biết là nhân lực chăm sóc sức khỏe (human resources for health: HRH) hoặc lực lượng lao động chăm sóc sức khỏe (health workforce), được định nghĩa là "tất cả những người tham gia vào các hành động có mục đích chính là nâng cao sức khỏe"[2]. Nhân lực y tế được xác định là một trong những trụ cột chính của một hệ thống y tế. Họ bao gồm các bác sĩ, điều dưỡng viên, nữ hộ sinh, nha sĩ, dược sĩ, những người khác làm việc trong ngành Y tế, nhân viên y tế cộng đồng, nhân viên y tế xã hội và các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe khác, cũng như nhân viên hỗ trợ và quản lý sức khỏe - những người không cung cấp dịch vụ y tế trực tiếp, nhưng rất cần thiết để hệ thống y tế hoạt động hiệu quả, bao gồm cả quản lý dịch vụ y tế, kỹ thuật viên hồ sơ y tế và thông tin sức khỏe, nhà kinh tế học sức khỏe, quản lý chuỗi cung ứng sức khỏe, thư ký y khoa và những người khác [3].

- *Chất lượng nhân lực*: Chất lượng nhân lực là trạng thái nhất định của nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nhân lực. Nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư [4]. Theo đó, chất lượng nhân lực là trạng thái nhất

định của nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nhân lực [1].

Nhìn chung, chất lượng nhân lực là một khái niệm tổng hợp, bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, đạo đức và phẩm chất. Nó thể hiện trạng thái nhất định của nhân lực với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thu thập thông tin

3.1.1. Thu thập thông tin thứ cấp

Thu thập từ các tài liệu có liên quan như sách, bài báo, tạp chí, website, các công trình nghiên cứu đã được công bố có liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu.

3.1.2. Thu thập thông tin sơ cấp

Tiến hành điều tra, khảo sát toàn bộ cán bộ, nhân viên, y - bác sĩ đang công tác và những người sử dụng dịch vụ y tế tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình theo mẫu phiếu với các câu hỏi được in sẵn. Phần trả lời được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức độ. Mẫu điều tra Đối tượng là những người sử dụng dịch vụ y tế thu thập theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên từ các đối tượng tại trung tâm trong tuần đầu tháng 11/2020. Áp dụng công thức Slovin (Consuelo và cộng sự, 2007):

$$n = N / (1 + N.e^2)$$

Trong đó: N = 405, e = 0.05 => n = 200.

3.2. Phương pháp phân tích thông tin

Bài viết sử dụng các phương pháp phân tích thông tin như thống kê mô tả, so sánh để thống kê mô tả, phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực tại Trung tâm; để thấy được những hạn chế tồn tại và nguyên nhân hạn chế.

4. Thực trạng chất lượng nhân lực Trung tâm y tế huyện Phú Bình, tỉnh Thái Nguyên

Trung tâm Y tế huyện Phú Bình được tổ chức lại từ năm 2008 và được xây dựng trên diện tích đất là 5000 m² [5]. Đến tháng 12/2017, Trung tâm y tế được xếp hạng là đơn vị sự nghiệp hạng II [6]. Trung tâm y tế huyện Phú Bình là đơn vị có tư cách pháp nhân, có trụ sở, có con dấu riêng và được mở tài khoản tại Kho bạc Nhà nước.

4.1. Thực trạng chất lượng nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình

4.1.1. Về trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ

Trình độ văn hóa: 100% cán bộ nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình đều tốt nghiệp phổ thông trung học trình độ 12/12 hay 10/10.

Trình độ chuyên môn: Những năm qua, Trung tâm y tế huyện Phú Bình đã coi trọng ưu tiên phát triển đội ngũ cán bộ nhân viên khối lâm sàng và cận lâm sàng về cả số lượng và chất lượng; số lượng cán bộ của Trung tâm có chuyên môn y tế được đào tạo là 165/176, cán bộ có nghiệp vụ chuyên môn y tế chiếm tỷ lệ 93,75%. Đây là đội ngũ trực tiếp khám, điều trị cho người bệnh, vì vậy họ cần có trình độ chuyên môn cao để chẩn đoán và điều trị đúng, tạo ra uy tín, niềm tin cho người bệnh

4.1.2. Về trình độ lý luận chính trị

Về lý luận chính trị: Số lượng cán bộ của Trung tâm y tế huyện Phú Bình có trình độ LLCT: Sơ cấp là 112 người - chiếm 63.64%; trung cấp là 56 người - chiếm 31.82%; và có trình độ từ cao cấp trở lên

là 8 người - chiếm 4.54%. Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH hiện nay đòi hỏi Trung tâm cần phải chú trọng nâng cao hơn nữa nhận thức chính trị cho đội ngũ cán bộ, viên chức của đơn vị. (Bảng 1)

4.1.3. Về tình trạng sức khỏe

Tình hình sức khỏe của cán bộ y tế qua các năm như sau: Tỷ lệ sức khỏe loại I tăng lên qua các năm 2017 - 2019 (từ 25.43% lên đến 31.82%), đồng thời tỷ lệ sức khỏe loại IV cũng giảm từ 3.47% năm 2017 xuống còn 2.84% năm 2019.

4.1.4. Hiệu quả thực thi công vụ

Theo số liệu thống kê từ 2017 đến 2019 của Trung tâm y tế huyện Phú Bình, hàng năm số cán bộ, y - bác sĩ hoàn thành nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở các năm chiếm tỷ lệ tương đối cao (Hoàn thành tốt nhiệm vụ đều chiếm tỷ lệ trên 54.54%; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tỷ lệ 40%). Số không hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ thấp, lý do sức khỏe yếu, chữa bệnh dài ngày nên không đủ thời gian công tác và không hoàn thành nhiệm vụ mà cấp trên giao.

Bảng 1. Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn và nhóm chức danh Trung tâm y tế huyện Phú Bình năm 2019

Đơn vị tính: Người

TT	Chỉ tiêu	Tổng số	Trình độ đào tạo (văn bằng)					Khác
			Tiến sĩ/ CKII	Thạc sĩ/ CKI	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	
I	Nhóm chuyên môn y tế	165		4	40	58	63	
	Bác sĩ	36		4	32			
	Dược sĩ	16			2	5	9	
	Điều dưỡng	38			5	5	28	
	Kỹ thuật viên Y	6			1	3	2	
	Hộ sinh	3				1	2	
	Y sĩ	66				44	22	
II	Nhóm chuyên môn khác	11		1	5	3		2
	Tổng	176	0	5	45	61	63	2

Nguồn: Trung tâm y tế huyện Phú Bình

4.2. Thực trạng nâng cao chất lượng nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình

4.2.1. Nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ và sử dụng cán bộ

Công tác tuyển dụng và thu hút nhân lực y tế:

Từ năm 2017 đến năm 2019, Trung tâm Y tế huyện Phú Bình đã được 9 cán bộ, y - bác sĩ về làm việc tại đơn vị. Trong đó, có 1 bác sĩ đa khoa, 3 y sĩ, 2 điều dưỡng trình độ cao đẳng, 1 dược sĩ cao đẳng và 1 kỹ thuật viên TC Y.

Công tác bồi dưỡng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

- Đào tạo dài hạn: Trong giai đoạn 2017-2019, Trung tâm đã cử 06 cán bộ đi đào tạo dài hạn, trong đó chuyên khoa I: 1, dược sĩ đại học: 1, điều dưỡng bậc đại học: 2, đào tạo bác sĩ đa khoa là: 2. Cử 5 đồng chí đi đào tạo lớp trung cấp chính trị.

Ngoài ra, Trung tâm còn mời các thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa II, I của trung tâm tuyến tỉnh, và các trung tâm chuyên khoa về tập huấn trao đổi kiến thức y học hiện đại về lĩnh vực: Hồi sức cấp cứu, tăng huyết áp, tim mạch, sản,...

- Đào tạo ngắn hạn: Định hướng, cử các cán bộ y tế học các kỹ thuật y học mới như phẫu thuật nội soi, phẫu thuật thần kinh, chẩn đoán hình ảnh (như siêu âm, CT Scan), áp dụng các phương thức điều trị mới. Kết quả đào tạo theo hình thức cầm tay chỉ việc 7 người, 1 y sĩ đi học siêu âm Tai - Mũi - Họng, đào tạo gói kỹ thuật chuyển giao theo Đề án 1816: 1.

Công tác sử dụng cán bộ:

Từ năm 2017 đến nay, Trung tâm tiến hành tiếp nhận cán bộ, viên chức từ nơi khác chuyển về theo đúng quy định, trình tự, thủ tục; phân công, điều động cán bộ viên chức trong Trung tâm để đảm bảo cho công tác khám, chữa bệnh diễn ra thuận lợi. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại các chức danh Trưởng, Phó các đơn vị trực thuộc theo đúng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và thời gian bổ nhiệm. (Bảng 2)

4.2.2. Nâng cao phẩm chất đạo đức và chính trị

Tổ chức học tập chính trị, chính đốn tác phong nghề nghiệp; giáo dục ý thức và giám sát tổ chức kỷ luật, thái độ làm việc; tổ chức khen thưởng, biểu dương những tấm gương người tốt, việc tốt.

Bảng 2. Công tác sử dụng cán bộ y tế qua 3 năm 2017 - 2019

STT	Nội dung	Số lượng (người)		
		Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
1	Tiếp nhận	03	04	01
2	Điều động	12	15	7
3	Bổ nhiệm mới	2	1	4
4	Bổ nhiệm lại	7	3	4

Nguồn: Trung tâm y tế huyện Phú Bình

4.2.3. Cải thiện tình trạng sức khỏe của cán bộ, nhân viên

Tổ chức khám sức khỏe: Cải thiện điều kiện làm việc, thời gian và chế độ làm việc của cán bộ; tổ chức các hoạt động văn hóa, thể dục thể thao; xây dựng văn hóa làm việc của cơ quan và tổ chức du lịch, nghỉ dưỡng hàng năm:

4.3. Kết quả điều tra, khảo sát các đối tượng tại Trung tâm y tế Phú Bình

4.3.1. Kết quả khảo sát đội ngũ cán bộ, y - bác sĩ của Trung tâm y tế huyện Phú Bình

- Về kỹ năng, kinh nghiệm: Điểm trung bình 3,57 (với tần suất (%) từ mức 1 đến 5 tương ứng 0,0; 6,82; 43,18; 35,80; 14,20). Tuy nhiên, kỹ năng ngoại ngữ và tin học là dưới mức bình thường. Qua đây, Trung tâm cần thiết nâng cao trình độ về ngoại ngữ và tin học cho cán bộ, viên chức.

- Về công tác nâng cao chất lượng trình độ, chuyên môn nghiệp vụ: Công tác quy hoạch (công tác xây dựng quy hoạch và phát triển cán bộ, nhân viên ngắn hạn, trung hạn và dài hạn): có 64,20% ý kiến đánh giá hợp lý và rất hợp lý; 35,20% ý kiến đánh giá chưa hợp lý còn nhiều bất cập. Nhìn chung, công tác quy hoạch cán bộ Trung tâm đã được quan tâm nhưng thực hiện vẫn chưa tốt.

- Về các chính sách đãi ngộ của Trung tâm: Có tới 63 người cho rằng không hợp lý - chiếm tỷ lệ 35,80%; 50 người cảm thấy bình thường - tương ứng tỷ lệ 28,41%; có 63 người cho là hợp lý - chiếm 35,80%. Điều này cho thấy, chính sách đãi ngộ của Trung tâm cho nguồn nhân lực là chưa phù hợp.

4.3.2. Kết quả khảo sát bệnh nhân và khách hàng sử dụng dịch vụ y tế của Trung tâm

Khảo sát sự hài lòng của 200 bệnh nhân và người nhà bệnh nhân có sử dụng dịch vụ y tế của Trung tâm Y tế huyện Phú Bình.

Bảng 3 cho thấy, bệnh nhân và người nhà bệnh nhân về cơ bản hài lòng với tinh thần phục vụ và điều trị của cán bộ y - bác sĩ Trung tâm, có tiêu chí được đánh giá ở mức hài lòng và rất hài lòng đến 93%. Tuy nhiên, vẫn còn có ý kiến chưa hài lòng, tuy chỉ chiếm tỷ lệ thấp. Đây cũng là vấn đề mà tập thể cán bộ, các y - bác sĩ cần sớm khắc phục.

4.4. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân

4.4.1. Hạn chế, tồn tại

Số lượng cán bộ y tế có trình độ chuyên môn cao (đại học và sau đại học) còn thấp; chính sách sử dụng, đánh giá cán bộ y tế còn chung chung, chưa phản ánh đúng năng lực, trình độ chuyên môn của họ; công tác tuyển dụng còn dựa chủ yếu vào

các thông tin đầu vào của cá nhân (bằng cấp, chứng chỉ) và bảng mô tả công việc cho các vị trí chưa được rõ ràng; nhiều vị trí chức danh công việc cần trình độ chuyên môn cao nhưng không tuyển được; công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm còn nhiều bất cập; chế độ đãi ngộ chưa phù hợp; chính sách thu hút nhân lực y tế chưa có hiệu quả, chưa thu hút được nhiều cán bộ y tế có trình độ chuyên môn cao về làm việc cho Trung tâm.

4.4.2. Nguyên nhân những hạn chế

Trung tâm chưa đưa ra tiêu chí cụ thể về trình độ chuyên môn, kỹ năng, năng lực, độ tuổi, thâm niên cho từng nhóm chức danh công việc. Vì vậy, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực còn chung chung, chưa rõ ràng, khó khăn cho công tác quy hoạch, đào tạo, tuyển dụng cán bộ y tế có trình độ chuyên môn cao; xây dựng kế hoạch đào tạo, mức hỗ trợ cán bộ tham gia đào tạo chưa đủ lớn, kém

Bảng 3. Đánh giá sự hài lòng của bệnh nhân và khách hàng sử dụng dịch vụ y tế tại Trung tâm Y tế huyện Phú Bình

Tiêu chí	GTTB	Số lần xuất hiện (lần)				
		1	2	3	4	5
Bác sĩ, y sĩ và điều dưỡng có thái độ, lời nói, giao tiếp đúng mực với người bệnh	4,15	0	4	10	138	48
Bác sĩ có trình độ chuyên môn và xử lý công việc tốt	3,70	0	10	70	90	30
Điều dưỡng có trình độ chuyên môn và xử lý công việc tốt	3,50	0	20	80	80	20
Nhân viên hành chính, kế toán có thái độ, lời nói, giao tiếp đúng mực với người bệnh	3,50	0	0	100	100	0
Bác sĩ thường xuyên thăm khám, động viên người bệnh tại phòng điều trị	3,25	0	20	110	70	0
Các bộ phận trong Trung tâm hợp tác tốt với nhau trong quá trình điều trị cho người bệnh.	3,5	0	0	100	100	0
Nhân viên y tế hướng dẫn sử dụng thuốc cẩn thận, rõ ràng.	3,85	0	0	50	130	20
Nhân viên y tế công khai thuốc trước khi sử dụng cho người bệnh.	4,85	0	10	0	0	190

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát năm 2020

hấp dẫn; chưa đánh giá và kiểm soát được chất lượng sau đào tạo; sử dụng cán bộ sau đào tạo chưa được quan tâm; chế độ đãi ngộ đối với nhân viên y tế chưa phù hợp; chưa có chính sách ưu đãi cao trong việc sử dụng những cán bộ nhân viên quản lý giỏi, có trình độ cao, chuyên môn sâu; cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế chưa hiện đại, chưa có nhiều công nghệ mới với kỹ thuật cao áp dụng vào công tác khám, chữa bệnh tại Trung tâm; môi trường làm việc tại các cơ sở y tế tuyến huyện chưa hấp dẫn.

5. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình

5.1. Hoàn thiện công tác tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực

Trung tâm cần hoàn thiện đề án vị trí việc làm, đưa ra dự báo nhu cầu nhân lực trong thời gian tới và xây dựng kế hoạch tuyển dụng trong năm. Tất cả các chỉ tiêu xét tuyển đều phải được thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng. Cần có chính sách ưu tiên tuyển dụng cán bộ là người địa phương đang công tác, học tập ở các tỉnh bạn hoặc đang học tập ở nước ngoài, đồng thời khuyến khích, động viên đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn cao là người ngoài tỉnh đến công tác tại Trung tâm.

5.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Trung tâm có các chính sách hỗ trợ cán bộ đi học nâng cao trình độ nhất là sau đại học, chuyên môn sâu. Tiếp tục duy trì các hình thức đào tạo ngắn hạn như: Kèm cặp, cầm tay chỉ việc, hội thảo, chuyên đề,...

5.3. Tăng cường quản lý và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ

Phân công và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ hiện có, phân công bố trí đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn và sở trường của từng người. Việc phân công, bố trí phải đảm bảo tính kế thừa, kết hợp hài hòa giữa cán bộ lâu năm, nhiều kinh

nhệm và cán bộ trẻ chưa có kinh nghiệm. Tiếp tục xây dựng, bổ sung nội dung kiểm tra, quy trình làm việc Ban Thanh tra nhân dân của Trung tâm.

5.4. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, phúc lợi cho cán bộ

Mức đãi ngộ, phúc lợi cho cán bộ y tế phải đảm bảo đáp ứng nhu cầu tối thiểu cho cuộc sống, đầu tư cho học tập phát triển. Đặc biệt, chế độ đãi ngộ lao động phải phù hợp với sức lao động và kết quả người lao động bỏ ra. Với các giải pháp như: Hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ; rà soát chính sách khen thưởng, thu nhập tăng thêm theo hướng tăng thêm sự hấp dẫn cho người thụ hưởng; chăm lo đời sống cho cán bộ, viên chức.

6. Kết luận

Chất lượng nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình đã và đang được cải thiện, dần đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đa số cán bộ, y - bác sĩ của Trung tâm được đào tạo bài bản, luôn có ý thức phấn đấu rèn luyện, bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, giữ vững bản lĩnh chính trị, nâng cao năng lực chuyên môn và ý thức trách nhiệm, năng động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, tại Trung tâm đang bộc lộ một số bất cập như: Số lượng cán bộ y tế có trình độ chuyên môn cao còn thấp, nhất là các lĩnh vực đòi hỏi chuyên môn sâu; một số vị trí cần trình độ chuyên môn sâu lại không tuyển dụng được; cơ chế chính sách của Trung tâm đã có nhưng chưa thực sự khuyến khích và chưa tạo được động lực cho cán bộ, viên chức,...

Qua phân tích, đánh giá thực trạng đã chỉ ra những mặt đạt được, cũng như những hạn chế và nguyên nhân của nó. Tác giả đề xuất 4 giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Phú Bình. Hy vọng các đề xuất được thực hiện, sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, y - bác sĩ tuyến huyện đáp ứng ngày càng tốt theo yêu cầu của sự nghiệp cách mạng trong tình hình mới ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế Nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

2. Tổ chức Y tế Thế giới năm (2006), *Báo cáo Sức khỏe Thế giới*. Thụy Sĩ.
3. Đào Thị Tâm (2015), *Nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Chương Mỹ*, luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
4. Nguyễn Tiếp (2006), *Giáo trình Kế hoạch nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. Ủy ban Nhân dân tỉnh Thái Nguyên (2008), *Quyết định số 2346/QĐ-UBND ngày 02/10/2008 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Thái Nguyên v/v sắp xếp lại đơn vị sự nghiệp*. Thái Nguyên.
6. Ủy ban Nhân dân tỉnh Thái Nguyên (2017), *Quyết định số 3619/QĐ-UBND ngày 28/12/2017 của Chủ tịch UBND tỉnh xếp hạng là đơn vị sự nghiệp hạng II*. Thái Nguyên.
7. Trung tâm y tế huyện Phú Bình (2020), *Số liệu thống kê năm 2017, 2018, 2019*.

Ngày nhận bài: 4/2/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 14/2/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 24/2/2021

Thông tin tác giả:

TS. NGUYỄN THANH MINH

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên

IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AT THE MEDICAL CENTER OF PHU BINH DISTRICT, THAI NGUYEN PROVINCE

● **Ph.D NGUYEN THANH MINH**

Thai Nguyen University of Economics and Business Administration

ABSTRACT:

This study is to find out solutions to improve the quality of medical staff and doctors working for the Medical Center of Phu Binh District, Thai Nguyen Province in order to improve the center's healthcare services and treatment. Research methods including descriptive statistics, statistical division, comparison analysis were used to assess the quality of the center's human resources. This study points out limits relating the center's human resources. Based on the study's findings, some solutions are proposed to improve the quality of human resources at the Medical Center of Phu Binh District, Thai Nguyen Province in the coming time.

Keywords: human resources for health, quality, quality of health workers, solutions, Medical Center in Phu Binh District.