

QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ Y TẾ TỈNH LONG AN Human resources management at Long An Department of Health

Đường Minh Anh¹

¹Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
dmanhqt3@hv.dla.edu.vn

Tóm tắt — Hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An từ 2017 đến 2020 được chú trọng. Cơ cấu nhân sự ổn định, chất lượng nguồn nhân lực được cải thiện, bộ máy các phòng chuyên môn thuộc Sở Y tế được tinh gọn, điều kiện làm việc của cán bộ công chức thuận lợi đáp ứng cơ bản yêu cầu thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về y tế trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, cũng còn một số hạn chế nhất định. Nghiên cứu này sẽ phân tích thực trạng và đưa ra giải pháp để hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An. Các giải pháp chủ yếu về hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, thu hút, tuyển dụng, đào tạo và phát triển, động viên và đãi ngộ.

Abstract — Human resource management activities at Long An Department of Health from 2017 to 2020 are focused. The personnel structure is stable, the quality of human resources has been improved, the apparatus of specialized departments under the Department of Health has been streamlined, the working conditions of officials and civil servants are favorable which basically meets the implementation requirements state management of health in the province. However, there are also certain limitations. This study will analyze the current situation and offer solutions to improve human resource management at Long An Department of Health. The main solutions on human resource planning, job analysis, attraction, recruitment, training and development, encouragement and remuneration.

Từ khóa — Quản trị, nguồn nhân lực, Sở Y tế Long An, human resource, management.

1. Đặt vấn đề

Theo Trần Kim Dung (2015), nhân lực đóng vai trò cực kỳ quan trọng, quyết định tới sự tồn tại và phát triển của mọi tổ chức. Chính vì vậy, quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) luôn phải được quan tâm một cách thích đáng. QTNNL là hoạt động hoạch định, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, phát triển, động viên lực lượng lao động đáp ứng yêu cầu mục tiêu của tổ chức.

Theo Huỳnh Thị Thu Sương (2017), quản trị tốt nguồn nhân lực cũng có nghĩa là phải có kế hoạch phát triển nhân lực hợp lý, xác định các hình thức đào tạo, triển khai và sử dụng đúng số lượng, đúng kỹ năng, trình độ ngành đào tạo của nhân lực. Việc QTNNL là cần thiết và quan trọng, là sử dụng tốt nguồn nhân lực hiện có và có kế hoạch bồi dưỡng nguồn nhân lực hợp lý để hoàn thành tốt các chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và có thể đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và tương lai.

Nghiên cứu “Quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An”, tác giả dựa trên cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực của tổ chức để phân tích thực trạng QTNNL tại Sở Y tế trong thời gian qua và đề ra các giải pháp để hoàn thiện công tác QTNNL tại Sở Y tế tỉnh Long An trong thời gian tới.

2. Thực trạng quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An

2.1. Giới thiệu về Sở Y tế tỉnh Long An

Sở Y tế tỉnh Long An là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh có chức năng tham mưu, giúp UBND tỉnh quản lý Nhà nước về y tế, bao gồm: Y tế dự phòng; khám bệnh, chữa bệnh; phục hồi chức năng; giám định y khoa, pháp y, pháp y tâm thần; y dược cổ truyền; trang thiết bị y tế; dược; mỹ phẩm; an toàn thực phẩm; bảo hiểm y tế; dân số - kế hoạch hóa gia đình; sức khỏe sinh sản và công tác y tế khác trên địa bàn tỉnh theo quy định của pháp luật. Sở Y tế có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng và chịu sự chỉ đạo, quản lý

về tổ chức, biên chế và hoạt động của UBND tỉnh đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của Bộ Y tế.

2.2. Thực trạng quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An

Bảng 1. Cơ cấu nguồn nhân lực Sở Y tế theo trình độ chuyên môn

Đơn vị tính: Người

Trình độ đào tạo	2017	2018	2019
- Sau đại học	13	17	20
Trong đó bác sĩ chuyên khoa I, chuyên khoa II (sau đại học)	7	8	8
- Đại học	18	17	16
- Cao đẳng, trung cấp	1	1	
- Sơ cấp	3	1	
Nguồn nhân lực	36	36	36

Nguồn: Sở Y tế tỉnh Long An

Theo bảng 1 có thể nhận thấy nguồn nhân lực tại Sở Y tế giai đoạn 2017 - 2019 không tăng về số lượng. Về chất lượng nguồn nhân lực, trình độ đào tạo thì hầu hết các bác sĩ làm việc tại Sở Y tế đều tốt nghiệp sau đại học, bác sĩ chuyên khoa I và bác sĩ chuyên khoa II (đạt 100%), có sự giảm dần tuyệt đối nguồn nhân lực có trình độ sơ cấp và thay vào đó là trình độ sau đại học tăng dần qua các năm. Điều này cho thấy việc QTNNL của Sở Y tế ngày càng được chú trọng nâng cao chất lượng chuyên môn, đặc biệt là đội ngũ nhân lực y sĩ, bác sĩ được xác định là nhân tố hạt nhân quyết định nguồn nhân lực. Đội ngũ bác sĩ có thể đáp ứng được yêu cầu công việc và sự phát triển của ngành y tế phù hợp với xu thế phát triển của tỉnh và giữa các địa phương.

Nguồn nhân lực Sở Y tế qua các năm không tăng về số lượng, duy trì nguồn nhân lực đảm bảo trong biên chế giao của UBND tỉnh hàng năm. Tuy nhiên, thực hiện Đề án số 02-ĐA/TU, trong năm 2018 nguồn nhân lực có biến động mạnh về số lượng biên chế có giảm do thực hiện chính sách tinh giản biên chế công chức đến tuổi nghỉ hưu. Để bổ sung thay thế cho nguồn nhân lực này, Sở Y tế tổ chức thực hiện tuyển dụng và điều động từ nguồn viên chức sự nghiệp hoặc công chức đơn vị hành chính ở các đơn vị trực thuộc về làm công chức Sở Y tế, đặc biệt là không tuyển dụng được công chức mới từ nguồn bên ngoài.

2.2.1. Hoạch định nguồn nhân lực:

Việc bố trí nhân sự chủ chốt được thực hiện trên cơ sở quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được phê duyệt bổ sung, công khai hằng năm. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý giai đoạn 2021 - 2026 đã được phê duyệt làm cơ sở cho việc đào tạo, phát triển và bổ nhiệm công chức. Đội ngũ cán bộ công chức của Sở Y tế Long An có trình độ chuyên môn cao, thuận lợi cho việc giới thiệu cán bộ, công chức vào quy hoạch.

2.2.2. Phân tích công việc:

Việc phân tích công việc Sở Y tế đã sửa đổi, bổ sung đề án vị trí việc làm công chức nhằm giúp cho việc bố trí công chức đúng người, đúng việc. Các công việc được xác định trách nhiệm phạm vi tương đối rõ ràng, có phân công, phân nhiệm và làm cơ sở cho việc tuyển dụng công chức đủ số lượng biên chế và đảm bảo quỹ lương của Sở Y tế hàng năm. Trong lĩnh vực chuyên môn, cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế không ngừng đổi mới theo hướng hiện đại, tiếp cận kỹ thuật điều trị mới,... có tác động tích cực đến hoạt động phân tích công việc.

2.2.3. Thu hút tuyển dụng và bố trí nguồn nhân lực:

Theo quy định, căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu công chức được giao, hàng năm Sở Y tế đăng ký nhu cầu tuyển dụng công chức (vị trí việc làm, chỉ tiêu cần

tuyển) gửi Sở Nội vụ trình UBND tỉnh. Sau khi Sở Nội vụ ban hành quyết định tuyển dụng công chức thì Sở Y tế tiếp nhận, bố trí và phân công nhiệm vụ và phân công người hướng dẫn tập sự đối với công chức mới tuyển dụng. Thực tế, để đảm bảo chất lượng của cán bộ công chức (CBCC) trong các năm qua việc tuyển dụng công chức vào làm việc Sở Y tế chủ yếu điều động công chức từ các đơn vị hành chính trực thuộc Sở hoặc từ nguồn đơn vị sự nghiệp đạt yêu cầu về trình độ chuyên môn và có kinh nghiệm thực tế để bố trí theo vị trí việc làm. Việc phân công, bố trí công chức về cơ bản đúng vị trí việc làm đã được phê duyệt, phù hợp trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu công việc. Đội ngũ công chức hoàn thành nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức ổn định. Sự phân công, phân nhiệm đối với cán bộ, công chức khá rõ ràng. Các CBCC tin tưởng rằng khi làm việc tốt sẽ được đánh giá tốt. Tuy nhiên, biên chế của UBND tỉnh giao còn khá khiêm tốn nên sự quá tải công việc tạo áp lực cao và thách thức đối với CBCC.

2.2.4. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

Bảng 2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực Sở Y tế

Đơn vị tính: Người

Sở Y tế	Kết quả đào tạo, bồi dưỡng			
	2017	2018	2019	Tổng cộng
A. Đào tạo ngoài nước	-	-	-	-
B. Đào tạo trong nước				
- Đào tạo sau đại học	01	01	03	05
- Đào tạo đại học	-	-	-	-
- Bồi dưỡng quản lý Nhà nước ngạch công chức				
+ Chuyên viên cao cấp			01	01
+ Chuyên viên chính			01	01
+ Chuyên viên		01		01
+ Thanh tra viên		01		01
+ Kế toán viên			02	02
- Bồi dưỡng lý luận chính trị				
+ Cao cấp		01		01
+ Trung cấp	02			02
- Bồi dưỡng quản lý cấp phòng	08	01		09
- Bồi dưỡng quản lý y tế				01

Nguồn: Sở Y tế tỉnh Long An

Hầu hết CBCC làm việc tại Sở Y tế đều có trình độ đại học, sau đại học, có đủ trình độ chuyên môn nghiệp vụ thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về y tế trên địa bàn tỉnh. Do đó, việc đào tạo chủ yếu là bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng theo chuyên đề. Tuy nhiên, qua khảo sát CBCC tại Sở Y tế mong đợi các chương trình đào tạo gắn với yêu cầu công việc để mang lại hiệu quả công việc tốt hơn, có sự gắn kết thành quả đào tạo của cá nhân với các cơ hội thăng tiến và có sự đồng thuận cao về các nội dung “Cần có thêm các chương trình đào tạo đa dạng về kiến thức chuyên môn, chính sách, pháp luật y tế, kỹ năng mềm...”.

2.2.5. Đánh giá kết quả thực hiện công việc:

Việc đánh giá kết quả thực hiện công việc đều được thực hiện thường xuyên theo thời gian quy định, tất cả CBCC đều được đánh giá, xếp loại cuối năm. Qua kết quả đánh giá, xếp loại CBCC tại Sở Y tế hàng năm nhằm rà soát lại công việc, giúp cho công chức nhận biết được những ưu điểm, hạn chế để có kế hoạch khắc phục những hạn chế và phát huy ưu điểm trong thời gian tới. Kết quả đánh giá hàng năm đối với CBCC cũng giúp nhận ra các cơ hội thăng tiến cho CBCC. Tuy nhiên, qua khảo sát CBCC cho thấy rằng Sở Y tế chưa quan tâm nhiều đến

việc tổ chức thực hiện việc tuyên dương thành tích, ghi nhận những đóng góp của các công chức trước tập thể khi họ có đóng góp.

2.2.6. *Đãi ngộ:*

Việc trả lương theo hệ số và các loại phụ cấp thực hiện theo đúng quy định. Tuy nhiên, qua khảo sát nhiều ý kiến CBCC cho rằng chế độ tiền lương và các khoản phụ cấp nhìn chung chưa tương xứng so với áp lực công việc, nhiệm vụ được giao, chưa đảm bảo được đời sống của mỗi CBCC Sở Y tế. Đời sống CBCC còn chưa cải thiện nhiều, chưa giảm bớt khó khăn, hầu hết CBCC chỉ được chi trả từ nguồn tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có), không có nguồn thu nhập tăng thêm ngoài lương hằng năm.

Việc khen thưởng CBCC thực hiện theo đúng quy định và tiến trình khen thưởng. Chú trọng khen thưởng cá nhân, tập thể nhỏ và những người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ. Đảm bảo nội dung, tiêu chí, quy trình bình xét, thực hiện theo đúng quy chế thi đua khen thưởng của Sở Y tế. Khen thưởng CBCC do Hội đồng khen thưởng của Sở Y tế xem xét trên cơ sở đánh giá kết quả công tác hàng năm hoặc đột xuất. Tuy nhiên, việc sơ kết, tổng kết công tác thi đua khen thưởng còn chậm, chưa kịp thời biểu dương khen thưởng gương cá nhân, tập thể điển hình có thành tích xuất sắc.

2.2.7. *Môi trường làm việc:*

Hầu hết tất cả CBCC làm việc tại Sở Y tế đều được trang bị đủ các phương tiện làm việc phù hợp với công việc, điều kiện làm việc thuận lợi, đa số CBCC có tinh thần trách nhiệm cao, mọi người hợp tác trong công việc. CBCC được giao những nhiệm vụ, quyền hạn cần thiết để thực hiện công việc sáng tạo, hiệu quả, đây chính là động lực và được thúc đẩy bởi các nhiệm vụ này.

2.3. **Đánh giá chung về hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An**

2.3.1. *Những kết quả đạt được:*

Sau khi thực hiện Đề án 02-ĐA/TU, bộ máy tổ chức của Sở Y tế và các đơn vị trực thuộc Sở đã được sắp xếp, tinh gọn cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ quản lý Nhà nước về y tế trên địa bàn tỉnh, ổn định nhân lực và cơ cấu tổ chức. Chất lượng nguồn nhân lực của Sở Y tế ngày càng được cải thiện rõ rệt, trình độ chuyên môn được nâng cao qua các năm. Hiện nay, hầu hết CBCC Sở Y tế đều tốt nghiệp đại học trở lên.

Lãnh đạo Sở Y tế quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo trong việc quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý giai đoạn 2021 - 2026 đã được phê duyệt, làm cơ sở tiền đề cho việc quy hoạch, hoạch định, đào tạo và bổ nhiệm công chức. Sở Y tế đã sửa đổi, bổ sung Đề án vị trí việc làm của CBCC nhằm giúp cho việc sử dụng, bố trí công chức đúng người, đúng việc. Các công việc được xác định trách nhiệm phạm vi tương đối rõ ràng, có phân công, phân nhiệm và làm cơ sở cho việc tuyển dụng công chức đủ số lượng biên chế và đảm bảo quỹ lương của Sở Y tế hằng năm. Thu hút, tuyển dụng và bố trí nhân lực chủ yếu là nguồn CBCC được điều động từ đơn vị sự nghiệp về Sở Y tế nhằm củng cố nguồn nhân lực còn thiếu hụt. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu công việc đã mang lại hiệu quả tốt. Lãnh đạo luôn coi trọng việc đánh giá kết quả công việc. Chế độ tiền lương, phụ cấp được giải quyết đúng đối tượng, kịp thời và đúng theo quy định. Môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi.

2.3.2. *Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế:*

Một số hạn chế:

Việc bố trí số lượng người làm việc theo Đề án vị trí việc làm tại Sở Y tế chưa đủ, số biên chế làm việc là 36/37 biên chế giao (không tăng biên chế qua các năm), mặc dù sự quá tải công việc tạo áp lực cao và thách thức.

Chưa có sinh viên, cán bộ khoa học trẻ đăng ký về làm việc tại Sở Y tế, chưa thu hút và tuyển dụng được bác sĩ từ bên ngoài.

Lương và các khoản phụ cấp chưa tương xứng với áp lực công việc, nhiệm vụ được giao. Đời sống CBCC còn chưa được cải thiện nhiều.

Lãnh đạo chưa tổ chức thực hiện nhiều chương trình tuyên dương thành tích của các công chức trước tập thể. Sơ kết, tổng kết công tác thi đua khen thưởng còn chậm, một số CBCC cảm thấy chưa được ghi nhận khi có những đóng góp.

Nguyên nhân của những hạn chế:

Việc phân tích công việc, rà soát điều chỉnh vị trí làm việc chưa thực hiện định kỳ làm hàng năm để phù hợp khi có sự biến động về nhân lực y tế, yêu cầu nhiệm vụ mới và để làm cơ sở cho việc tuyển dụng.

Lương, phụ cấp và các chế độ đãi ngộ còn bất cập, chưa đủ để khắc phục chênh lệch, cạnh tranh thu nhập giữa Sở Y tế và đơn vị y tế ngoài công lập, gây khó khăn cho việc thu hút bác sĩ vào làm việc tại Sở Y tế.

Đào tạo bác sĩ dự nguồn, số bác sĩ đang công tác tại tuyến cơ sở chưa đủ so với vị trí việc làm nên việc đào tạo bồi dưỡng, đào tạo sau đại học còn hạn chế dẫn đến việc điều động về làm công chức Sở Y tế chưa đáp ứng nhu cầu công việc; tỷ lệ bác sĩ công tác ở xã chưa phủ khắp. Trình độ càng cao thì số lượng người đi học càng ít, thiếu chuyên gia đầu ngành để truyền đạt kinh nghiệm. Chưa có chuyên gia đầu ngành giỏi làm nòng cốt để phát triển kỹ năng về nhân lực ngành y tế.

CBCC có cảm nhận chưa công bằng khi thu nhập của CBCC Sở Y tế và các đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên, đơn vị tự đảm bảo một phần chi thường xuyên trực thuộc Sở Y tế có sự chênh lệch chưa hợp lý.

3. Giải pháp hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực của Sở Y tế tỉnh Long An

3.1. Giải pháp về hoạch định nguồn nhân lực

Về hoạch định nguồn nhân lực phù hợp nhằm thể hiện sự tôn trọng, địa vị, khen thưởng họ như quan tâm đến quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý ở những vị trí cao hơn để CBCC an tâm làm việc, làm cho CBCC hăng hái và gắn bó làm việc, nhất là đội ngũ cán bộ trẻ. Song song đó, cần quy hoạch cán bộ để có kế hoạch đào tạo phù hợp giữa cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn phù hợp khi có sự biến động về nhân lực và yêu cầu nhiệm vụ của từng đơn vị trong ngành, nhất là, quy hoạch đào tạo chuyên môn kỹ thuật, kết hợp giữa đào tạo tại chỗ và cử cán bộ lên tuyển trên đào tạo. Đào tạo chính quy tập trung và cập nhật, bồi dưỡng kiến thức hàng năm đối với bác sĩ, bác sĩ chuyên ngành hiếm, dược sĩ chuyên khoa I, chuyên khoa II, thạc sĩ, tiến sĩ hệ y tế công cộng.

3.2. Giải pháp về phân tích công việc

Với mục tiêu quản lý, sử dụng biên chế là bố trí lao động trong cơ quan, đơn vị theo đúng người, đúng việc để phù hợp với yêu cầu của tổ chức. Thường xuyên rà soát theo định kỳ, kịp thời bổ sung hoàn thiện bản mô tả công việc, tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức của các CBCC theo yêu cầu nhiệm vụ mới phát sinh.

3.3. Giải pháp về thu hút, tuyển dụng và bố trí nguồn nhân lực

Để thu hút đội ngũ y, bác sĩ vào phục vụ cho ngành, nên sớm ban hành Nghị quyết mới tăng mức trợ cấp thu hút thay thế Nghị quyết số 80/2012/NQ-HĐND ngày 07/12/2012 của Hội đồng nhân dân tỉnh Long An về chế độ hỗ trợ kinh phí đối với sinh viên, bác sĩ, dược sĩ trong và ngoài tỉnh về công tác tại tỉnh Long An. Cần quan tâm hơn nữa đến việc thu hút, tuyển dụng công chức nhằm củng cố, tập hợp được các thành viên ưu tú, nhất là đội ngũ y, bác sĩ để họ có

những đề xuất các ý kiến, các kế hoạch để cải tiến hoạt động nhằm nâng cao chất lượng khám chữa bệnh, cung cấp các dịch vụ y tế tốt hơn. Bên cạnh đó, cần truyền thông và tạo điều kiện cho người dự tuyển dễ dàng nộp hồ sơ khi tham gia thi, xét tuyển.

3.4. Giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đề tạo động lực, phát huy tối đa sự đóng góp, duy trì và động viên CBCC làm việc tận tâm, tận tụy, hài lòng với công việc, việc đổi mới đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành y tế là yếu tố lâu dài, cần thực hiện như:

Xây dựng lại chính sách thu hút nguồn nhân lực, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 05 năm, 10 năm, đặc biệt chú trọng đào tạo sau đại học các chuyên khoa sâu, chuyên ngành phù hợp với định hướng phát triển lĩnh vực chuyên môn trong khu vực. Đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ nghiên cứu tài liệu nước ngoài, tiếp cận kiến thức mới của thế giới về nhiều lĩnh vực: Chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm trong quản lý, điều hành đơn vị y tế,...

Tăng cường dự nguồn số lượng cán bộ đào tạo bác sĩ ở các đơn vị trực thuộc Sở Y tế, chọn lọc đối tượng cử đi đào tạo kỹ càng. Nâng cao chất lượng chuyên môn ở các vị trí việc làm bác sĩ, tăng cường thực hành cho cán bộ được tuyển dụng vào vị trí bác sĩ, nhất là đào tạo nguồn cán bộ trẻ.

Khuyến khích công chức Sở Y tế tích cực nghiên cứu khoa học, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật nhằm giảm thời gian chờ đợi, giảm sự đi lại của đối tượng phục vụ, bảo đảm tiết kiệm, hiệu quả.

Tiếp tục tăng cường bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, quy tắc ứng xử cho CBCC, xây dựng “cơ sở y tế Xanh - Sạch - Đẹp”, an toàn, văn minh, thực hiện chăm sóc toàn diện người bệnh.

3.5. Giải pháp về đánh giá kết quả thực hiện công việc

Việc đánh giá CBCC là tiền đề, có ý nghĩa rất quan trọng đối với tất cả các khâu trong công tác cán bộ, cũng như quản trị nguồn nhân lực của Sở Y tế. Do vậy, cần đánh giá đúng thực chất đối với CBCC theo các quy định Trung ương, địa phương về hướng dẫn đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức cơ sở Đảng và đảng viên, đánh giá CBCC hàng năm trên cơ sở bảng mô tả công việc và bảng tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức được hoàn thiện.

3.6. Giải pháp về động viên

Khen ngợi, khuyến khích mọi nỗ lực, thành công của mỗi CBCC. Hãy tạo động lực cho CBCC bằng cách này thông qua việc khen ngợi, tuyên dương và khuyến khích CBCC hàng tuần hoặc hàng tháng. Cách tạo động lực này tuy đơn giản nhưng thực sự mang lại hiệu quả cao, góp phần tối ưu năng suất lao động cũng như tạo động lực để CBCC làm việc tốt hơn. Thường xuyên ghi nhận thành tích xứng đáng mà CBCC thực hiện trong quá trình làm việc.

3.7. Giải pháp về đãi ngộ

Đề đội ngũ y, bác sĩ tại Sở Y tế và các đơn vị trực thuộc Sở yên tâm cống hiến, có động lực làm việc tốt hơn thì cần thực hiện các giải pháp sau:

Cần nỗ lực xây dựng những chính sách đãi ngộ đặc biệt, tạo môi trường làm việc thuận lợi cũng như điều kiện thuận lợi để các y, bác sĩ phát triển chuyên môn, có cơ hội thăng tiến.

Sử dụng thời gian linh hoạt trong phục vụ, tăng thu nhập bằng cách tiên hành khoán việc cho bác sĩ. Thu nhập của y, bác sĩ sẽ dựa trên tổng số bệnh nhân nếu được tham gia trực tiếp khám chữa bệnh tại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc hoặc tăng cường hỗ trợ làm việc có định kỳ tại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở.

Tạo dựng môi trường làm việc tốt để thu hút, “giữ chân” các y, bác sĩ giỏi chuyên môn, giảm tỷ lệ cán bộ bỏ nghề bằng các biện pháp khuyến khích thỏa đáng, môi trường làm việc

thông thoáng, cung cấp phương tiện phục vụ tốt hơn, nâng cấp cơ sở vật chất, trang bị các thiết bị y tế hiện đại.

Tạo mọi điều kiện để các đơn vị trực thuộc hướng tới mục tiêu tự chủ 100%, tự chủ tài chính thông qua các hoạt động dịch vụ khám chữa bệnh.

3.8. Giải pháp hỗ trợ

Hoàn thiện hệ thống thông tin quản trị nguồn nhân lực để phát huy hiệu quả hoạt động QTNNL. Xây dựng chiến lược ứng dụng công nghệ, chuyển đổi số là xu hướng đang diễn ra mạnh mẽ và để có thể cạnh tranh, phát triển, thích ứng, cần xây dựng chiến lược nguồn nhân lực số.

4. Một số kiến nghị

4.1. Đối với Bộ Y tế

Xây dựng mô hình bác sĩ gia đình cũng như từng bước giải quyết sự thiếu hụt nghiêm trọng về bác sĩ. Xây dựng và trình cấp thẩm quyền ban hành cơ chế đặc thù khuyến khích học sinh theo học tại các chuyên khoa, chuyên ngành y tế, chuyên ngành quản lý y tế, kinh tế y tế. Việc đổi mới công tác đào tạo nhân lực ngành y tế là cần thiết, nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hướng tới hội nhập.

Hoàn thiện các quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực y tế chất lượng cao giai đoạn 2021 - 2030 với các giải pháp chiến lược khả thi, lâu dài và bền vững để triển khai thực hiện và làm cơ sở cho các địa phương lập kế hoạch.

Có chính sách đãi ngộ thỏa đáng cho CBCC làm ở lĩnh vực y tế công cộng cũng như những người đang thực hiện nhiệm vụ tại các vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới. Xây dựng và thực hiện chính sách bảo đảm số học viên từ vùng điều kiện kinh tế khó khăn sau khi tốt nghiệp trở về địa phương làm việc, nhất là những người có trình độ đại học y khoa. Ban hành những quy định quản lý chặt chẽ về quản lý hành nghề y tế tư nhân đối với bác sĩ đang làm việc trong hệ thống y tế công lập.

4.2. Đối với tỉnh Long An

Ban hành chính sách thu hút bác sĩ vào làm việc tại các cơ sở y tế theo hướng nâng mức thu hút. Nhanh chóng hoàn thiện và triển khai "Đề án đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Long An giai đoạn 2021 – 2025 và tầm nhìn đến năm 2030".

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Huỳnh Minh Phúc (2020). *Phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Long An*.
- [2] Huỳnh Thị Thu Sương (2017). *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực – Nguyên tắc & vận dụng trong thực tiễn*. Nhà xuất bản Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- [3] Sở Y tế tỉnh Long An (2020). *Báo cáo tổng kết hoạt động qua các năm 2017, 2018, 2019*.
- [4] Sở Y tế tỉnh Long An (2020). *Kế hoạch phát triển Y tế 5 năm 2021-2025 đối với lĩnh vực quản lý Nhà nước*.
- [5] Trần Kim Dung (2015), *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày nhận: 03/10/2021

Ngày duyệt đăng: 12/12/2021