

Số: 0251 /KH-BVTMKN

TP. Hồ Chí Minh, ngày 01 tháng 03 năm 2021

KẾ HOẠCH
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NĂM 2021 VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2025

A. CƠ SỞ PHÁP LÝ:

- Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới;
- Quyết định số 1865/QĐ-UBND ngày 16 tháng 4 năm 2014 của Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành y tế Thành phố đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025;
- Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019;
- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;
- Thông tư số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05 tháng 6 năm 2007 của Bộ Y tế và Bộ Nội vụ về hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế Nhà nước;
- Nghị định 106/2020/NĐ-CP ngày 10 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ về trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;
- Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP;
- Nghị định 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ về việc định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập;
- Thông tư số 10/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 27/5/2015 của Liên Bộ (Bộ Y tế và Bộ Nội vụ) về việc Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp bác sĩ y học dự phòng, y sĩ;
- Thông tư số 11/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 27/5/2015 của Liên Bộ (Bộ Y tế và Bộ Nội vụ) về việc Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp y tế công cộng;
- Căn cứ định hướng phát triển, Bệnh viện thẩm mỹ Kangnam đánh giá thực trạng và xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực y tế năm 2021 cụ thể như sau:

B. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG

I. Định hướng của Bệnh viện

Ban lãnh đạo Bệnh viện mong muốn phát triển Bệnh viện Kangnam trở thành bệnh viện chất lượng hàng đầu Việt nam trong lĩnh vực phẫu thuật tạo hình thẩm mỹ cũng như chuyên cung cấp các dịch vụ có liên quan đến thẩm mỹ.

II. Tổ chức, quy mô, nhân lực Bệnh viện

1. Cơ cấu tổ chức

a. Bộ phận quản lý:

- Tổng Giám đốc
- Giám đốc chuyên môn
- Giám đốc điều hành
- Phòng Kế hoạch tổng hợp – Quản lý chất lượng
- Phòng Tài chính – Kế toán – Quản trị – Nhân sự
- Phòng Điều dưỡng – Kiểm soát nhiễm khuẩn

b. Bộ phận chuyên môn:

- Khoa Khám bệnh
- Khoa Phẫu thuật thẩm mỹ
- Khoa Ngoại – Gây mê hồi sức
- Khoa Cận lâm sàng
- Khoa Da liễu
- Khoa RHM

2. Nhân sự

a. Tổng số nhân viên bệnh viện: 78 người

Bao gồm: 17 bác sĩ; 38 điều dưỡng (06 đại học; 14 cao đẳng; 18 trung học); 04 kỹ thuật viên (02 đại học, 02 trung cấp; 01 dược sĩ đại học; 01 dược sĩ trung học và 17 nhân viên khác.

b. Tổng số nhân viên làm việc thường xuyên: 78 người

Bao gồm: 17 bác sĩ; 38 điều dưỡng (06 đại học; 14 cao đẳng; 18 trung học); 04 kỹ thuật viên (02 đại học, 02 trung cấp; 01 dược sĩ đại học; 01 dược sĩ trung học và 17 nhân viên khác.

c. Tổng số nhân viên làm việc không thường xuyên: 0 người

d. Tổng số nhân viên có CCHN: 61 người

Bao gồm: 17 bác sĩ; 38 điều dưỡng (06 đại học; 14 cao đẳng; 18 trung học); 04 kỹ thuật viên (02 đại học, 02 trung cấp; 01 dược sĩ đại học; 01 dược sĩ trung học).

Bảng so sánh nhân lực chi tiết

STT	Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Sau đại học		
	Tiến sĩ y khoa	01	1,28%
	Thạc sĩ y khoa	01	1,28%
	Chuyên khoa 1	04	5,13%

	Chuyên khoa 2	01	1,28%
2	Đại học		
	Bác sĩ	10	12,82%
	Điều dưỡng	06	7,69%
	Dược	01	1,28%
	Kỹ thuật y	02	2,56%
	Khác	08	10,26%
3	Cao đẳng		
	Điều dưỡng	14	17,95%
	Cao đẳng khác	05	6,41%
4	Trung cấp		
	Điều dưỡng	18	23,07%
	Dược	01	1,28%
	Kỹ thuật y	02	2,56%
	Trung cấp khác	03	3,84%

Cơ cấu bộ phận

STT	Cơ cấu	Tỷ lệ (theo TTLT 08/2007/TTLT-BYT-BNV)	Tỷ lệ (số liệu bệnh viện)
1	Lâm sàng	60-65%	71,79%
2	Cận lâm sàng và Dược	15-20%	8%
3	Quản lý hành chính	18-20%	21,79%

C. KẾ HOẠCH NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ GIAI ĐOẠN 2021-2025

I. Mục tiêu chung

- Phát triển nhân lực đủ về số lượng, chất lượng, cơ cấu và bố trí hợp lý để góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ;
- Bố trí nhân sự hợp lý để góp phần nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh tại bệnh viện, đáp ứng nhu cầu

- Tập trung phát triển các chuyên khoa Phẫu thuật thẩm mỹ, Da liễu, Nha khoa...
- Đầu tư hoàn chỉnh về nguồn lực để triển khai các kỹ thuật chuyên khoa sâu.

II. Mục tiêu cụ thể

- Phát triển nhân lực đủ về số lượng, chất lượng, cơ cấu và bố trí hợp lý.
- 100% nhân viên được tập huấn và thực hiện tốt kỹ năng ứng xử, giao tiếp, y đức.
- Hàng năm tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế > 80%
- Nâng cao năng lực quản lý điều hành cho đội ngũ cán bộ quản lý.
- Bảo đảm các chế độ, chính sách, môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ hợp lý.

+ Năm 2021:

- Bổ sung nhân lực cho khoa Răng Hàm Mặt tháng 03/2021 (7 BS, 13 ĐD)
- Tỷ số bác sĩ/ giường bệnh đạt 1/1,2
- Tỷ lệ bác sĩ/ điều dưỡng các khoa lâm sàng đạt 1/2.3
- Xây dựng chính sách và chế độ đãi ngộ hợp lý cho nhân lực khám, chữa bệnh.
- Nâng cao tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế >80%
- Cải tiến hoạt động tuyển dụng: chủ động liên kết tốt hơn với các trường đại học, cao đẳng.
- 100% đối tượng nhân viên y tế bệnh viện được đào tạo về y đức.
- 100% nhân viên ký cam kết “Nâng cao, đổi mới phong cách phục vụ, hướng tới sự hài lòng của người bệnh”

+ Năm 2022

- Duy trì và ổn định chất lượng nguồn nhân lực.
- Rà soát xây dựng lại Đề án vị trí việc làm tại bệnh viện.
- Tuyển dụng thêm ít nhất 02 Dược trung cấp/đại học để phát triển Dược bệnh viện
- 30% Trưởng phòng có trình độ sau đại học
- 50% Trưởng, phó khoa đạt trình độ CKII/Ths
- 40% Trưởng, phó khoa phòng có chứng chỉ Quản lý bệnh viện.

+ Năm 2023

- Duy trì và ổn định nguồn nhân lực tỷ lệ bác sĩ/ giường bệnh 1/1.2.
- Tuyển thêm ít nhất 02 bác sĩ chuyên khoa PTTM, 05 điều dưỡng.
- 50% Trưởng phòng có trình độ sau đại học
- 50% Trưởng, phó khoa phòng có chỉ Quản lý bệnh viện.
- 30% Trưởng, phó khoa phòng có chứng chỉ.
- 70% Điều dưỡng trưởng khoa có chứng chỉ về quản lý điều dưỡng

+ Năm 2024

- Duy trì và ổn định tỷ lệ bác sĩ/ điều dưỡng đạt 1/3.
- Tuyển dụng bổ sung phát triển nguồn nhân lực khoa Da liễu (01 bác sĩ, 03 điều dưỡng)
- 70% Trưởng phó, khoa có chứng chỉ Quản lý bệnh viện

- Có ít nhất 01 nhân học Tiến sĩ, 02 thạc sĩ.
- 50% Trưởng, phó khoa phòng có chỉ Quản lý chất lượng bệnh viện.
- 100% Điều dưỡng trưởng khoa có chứng chỉ quản lý điều dưỡng

+ Năm 2025

- Tỷ lệ bác sĩ /điều dưỡng đạt 1/3
- 100% Trưởng phó, khoa có chứng chỉ Quản lý bệnh viện
- 70% Trưởng, phó khoa phòng có chỉ Quản lý chất lượng bệnh viện
- 100 % Điều dưỡng trưởng khoa có trình độ cử nhân trở lên

III. Các giải pháp cụ thể

1. *Kiến toàn tổ chức, bộ máy*

- Căn cứ vào xu hướng phát triển của bệnh viện, xây dựng kế hoạch bổ sung về mặt biên chế định mức quy định và các nhiệm vụ khác được phân công.

Với định hướng tập trung phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, hàng năm bệnh viện đều có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế đang công tác tại bệnh viện. Để đáp ứng nhu cầu phát triển, bệnh viện định hướng công tác nhân sự năm 2021 như sau:

Stt	Cơ cấu	Năm 2020		Năm 2021		Ghi chú
		Số lượng	Tỷ lệ	Kế hoạch	Tỷ lệ	
A	Cơ cấu bộ phận					
1	Lâm sàng	37	60,65%	56	71,79 %	
2	Cận lâm sàng và dược	7	8 %	7	8 %	
3	Quản lý hành chính	17	44,7 %	17	44,7 %	
B	Cơ cấu chuyên môn					
1	Bác sĩ/Điều dưỡng, kỹ thuật viên	9/28	1/3.1	17/38	1/2.3	
2	Dược sĩ đại học/bác sĩ	1/9	1/9	1/17	1/17	
3	Dược sĩ đại học/Dược sĩ trung học	1/1	1/1	1/1	1/1	
4	Bác sĩ/giường bệnh	9/21	1/2.3	17/21	1/1,2	
5	Điều dưỡng, kỹ thuật viên/giường bệnh	28/21	1/0,75	38/21	1/0,55	

2. *Công tác tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng*

* **Chịu trách nhiệm:** Trưởng phòng Hành chính Nhân sự

* **Kinh phí:** Trưởng phòng Hành chính Nhân sự lập dự toán và thực hiện theo đúng Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện.

* **Thời gian và lộ trình thực hiện:**

- Tiêu chuẩn, quy trình, tiêu chí về tuyển dụng, bổ nhiệm các vị trí quản lý trong bệnh viện được xây dựng cụ thể, công khai và thực hiện đúng theo quy định.
- Số lượng nhân lực phù hợp với danh mục vị trí việc làm, bảo đảm đầy đủ các lĩnh vực theo chức năng hoạt động của bệnh viện.
- Trên 30% cán bộ quản lý được tham gia khóa đào tạo liên tục và chứng chỉ quản lý bệnh viện.
- 100% cán bộ quản lý, > 80% nhân viên sử dụng thành thạo máy tính và các phần mềm tin học văn phòng.
- Trên 70% cán bộ quản lý có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh từ bằng B và cao hơn, trên 80% nhân viên có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh từ bằng A trở lên.

*** Quy trình tuyển dụng:** căn cứ theo quy trình tuyển dụng đã được Ban Giám đốc phê duyệt.

*** Sử dụng:** sau khi tuyển dụng theo nhu cầu các vị trí cần tuyển, tất cả nhân viên mới tuyển sẽ được bố trí vị trí phù hợp với chuyên môn được đào tạo để đảm bảo hoàn thành tốt công việc được giao.

*** Đào tạo:**

- Đối với cán bộ quy hoạch: các cán bộ trong diện quy hoạch sẽ được cử tham gia các khóa đào tạo quản lý chất lượng bệnh viện, kỹ năng quản lý,
- Đối với nhân viên mới: Tất cả nhân viên mới vào Bệnh viện sẽ được tham gia khóa đào tạo hội nhập và các kỹ năng chuyên môn đặc thù phục vụ công việc.

- Đối với nhân viên cũ:

- + > 50% cán bộ quản lý có chứng chỉ quản lý bệnh viện;
- + Khuyến khích nhân viên học tập nâng cao trình độ, khen thưởng động viên kịp thời nhằm thúc đẩy tinh thần làm việc của nhân viên góp phần nâng cao chất lượng điều trị;
- + Đào tạo cán bộ chuyên môn ngắn hạn tại bệnh viện: Bao gồm đào tạo kỹ thuật mới, tham dự hội nghị, hội thảo chuyên đề, sinh hoạt khoa học kỹ thuật định kỳ cho đội ngũ bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên;
- + Đào tạo cán bộ chuyên môn dài hạn: Để đáp ứng nhu cầu phát triển của bệnh viện từ nay đến năm 2025, bệnh viện phải đầu tư đào tạo nguồn nhân lực trên các lĩnh vực sau: Răng Hàm Mặt, Da liễu, Phẫu thuật – thủ thuật thẩm mỹ, Chẩn đoán hình ảnh,...

*** Quy định một số chính sách ưu đãi nguồn nhân lực:** Nhằm khuyến khích nhân viên tham gia đào tạo dài hạn như chuyên khoa I, chuyên khoa II, dược sĩ, định hướng chuyên khoa theo nhu cầu của bệnh viện, bệnh viện hỗ trợ theo quy định của Ban Giám đốc Bệnh viện thẩm mỹ Kangnam về việc hỗ trợ chi phí cho nhân viên đi học dài hạn và ngắn hạn. Khi hoàn thành khóa học về sẽ được bố trí công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo; được xem xét đề cử vào các chức danh quản lý; cán bộ nguồn được nâng lương mới cao hơn so với hiện tại.

3. Công tác đào tạo, cập nhật kiến thức

*** Chịu trách nhiệm:**

- Liên quan đến giao tiếp, chăm sóc khách hàng và các kỹ năng mềm khác: Trưởng bộ phận đào tạo của Tập đoàn.

- Liên quan đến chuyên môn, kỹ thuật: các Trưởng bộ phận có liên quan chịu trách nhiệm huấn luyện, đào tạo theo yêu cầu chuyên môn và chuyên ngành, hoặc các chuyên gia mời giảng theo từng chủ đề có đề cập.

* **Kinh phí:** giảng viên thỉnh giảng từ bên ngoài bệnh viện được Giám đốc phê duyệt mức chi trả theo Quy chế chi tiêu nội bộ.

* **Thời gian và lộ trình thực hiện:**

- Tổ chức đào tạo lại, đào tạo cập nhật kiến thức để phát triển kỹ năng nghề nghiệp và trình độ chuyên môn cho nhân viên.
- Tổ chức kiểm tra tay nghề, chuyên môn cho nhân viên y tế (Bác sĩ, y sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên, dược sĩ dưới 5 năm).
- Trên 50% bác sĩ có bằng sau đại học về chuyên ngành phù hợp.
- Trên 30% kỹ thuật viên, điều dưỡng có bằng đại học.
- Trên 50% nhân viên tham gia các lớp tập huấn nâng cao kỹ năng ứng xử, giao tiếp, y đức.
- Hàng năm, cử tối thiểu 5% số lượng người làm việc đi học bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao kỹ năng làm việc.
- Tổ chức sinh hoạt khoa học định kỳ ít nhất 02 tháng/1 lần và có mời chuyên gia có kinh nghiệm tham gia báo cáo.

4. Duy trì và phát triển bền vững chất lượng nguồn nhân lực

* **Chịu trách nhiệm:** Ban lãnh đạo Bệnh viện.

* **Kinh phí cho các hoạt động duy trì và phát triển nguồn nhân lực:** do Giám đốc bệnh viện dự tính kinh phí hàng năm và được sự phê duyệt của Tổng Giám đốc tập đoàn.

* **Thời gian và lộ trình thực hiện:**

- Tiếp tục duy trì chính sách hỗ trợ 50% học phí, tài liệu cho nhân viên của bệnh viện được cử đi đào tạo.
- Nhân viên sau khi hoàn thành chương trình đào tạo được bố trí việc làm phù hợp.
- Xây dựng cơ chế chính sách thu hút, tuyển dụng bác sĩ và duy trì nguồn nhân lực y tế có chất lượng làm việc ổn định, lâu dài và yên tâm cống hiến.
- Toàn bộ nhân viên và người lao động đều được hưởng lương, phụ cấp và được bảo đảm đầy đủ các chế độ Bảo hiểm xã hội theo đúng quy định.
- Nhân viên có nguồn thu nhập tăng thêm hợp pháp dưới 1 lần lương và phụ cấp quanh lương.
- Bảo đảm các điều kiện làm việc, vệ sinh lao động theo quy định.
- Triển khai các hình thức thi đua, khen thưởng, động viên, khuyến khích các nhân viên và công bố công khai cho toàn thể nhân viên được biết.
- Nhân viên được làm trong môi trường thân thiện; được lãnh đạo bệnh viện quan tâm; được tôn trọng và đối xử bình đẳng.

- Hàng năm phối hợp công đoàn tổ chức tham quan, sinh hoạt ngoại khóa tập thể và tổ chức các phong trào thể thao, văn hóa văn nghệ, giải trí động viên tinh thần cho nhân viên y tế.
- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho toàn bộ nhân viên bệnh viện.
- Khảo sát định kỳ về mức độ hài lòng của nhân viên y tế với các điều kiện cơ sở vật chất, điều kiện làm việc, bảo hộ lao động, môi trường làm việc,...

Trên đây là Kế hoạch phát triển nhân lực Bệnh viện Thẩm mỹ Kangnam. Ban Giám đốc yêu cầu Trưởng các khoa/phòng có liên quan căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao có trách nhiệm tổ chức thực hiện Kế hoạch này./.

