BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG



NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu độc lập của riêng tôi với sự hướng dẫn khoa học Tất cả các số liệu tham khảo trung thực và nguồn gốc rõ ràng.

Tác giả luận văn

HYPERLINK "luanvan24.com" Luận văn 24

LỜI CẢM ƠN

Qua thời gian nghiên cứu lý luận và thực tế tác giả đã hoàn thành luận văn thạc sỹ quản trị kinh tế với đề tài **"*Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực tại Bệnh viện phụ sản Hải Dương*"**. Tác giả xin chân thành cảm ơn và các thầy, cô giáo Khoa Kinh tế - Quản lý Trường Đại học Thăng Long đã quan tâm, chỉ bảo, hướng dẫn tận tình và đóng góp nhiều ý kiến quý báu để tác giả hoàn thành luận văn này!

Xin trân trọng cảm ơn!

Tác giả luận văn

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....

LỜI CẢM ƠN.....

MỤC LỤC.....

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....

DANH MỤC HỒ SƠ, BẢNG BIỂU.....

LỜI MỞ ĐẦU.....1

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC 4

1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM NHÂN LỰC, NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC BỆNH VIỆN CÔNG LẬP.....4

1.1.1. KHÁI NIỆM NHÂN LỰC.....4

1.1.2. KHÁI NIỆM NGUỒN NHÂN LỰC.....4

1.1.3. KHÁI NIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....10

1 MỤC TIÊU, Ý NGHĨA CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....12

1 MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....12

1 Ý NGHĨA CỦA VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....12

1 NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC BỆNH VIỆN CÔNG LẬP.....13

1 . NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....13

1.3.1.1. NÂNG CAO THỂ LỰC.....13

1.3.1.2. NÂNG CAO TRÍ LỰC……..14

1.3.1.3. NÂNG CAO TÂM LỰC……15

1.2.3. TIÊU CHÍ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC……..17

TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC…….17

PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC…….19

1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC BỆNH VIỆN CÔNG LẬP……...19

1.4.1. NHÂN TỐ CHỦ QUAN……..19

1. QUAN ĐIỂM VỀ PHÁT TRIỂN TRÍ LỰC…….20

QUAN ĐIỂM VỀ PHÁT TRIỂN THỂ LỰC ĐỂ CUNG CẤP DỊCH VỤ Y TẾ……..20

1.4.1.3. QUAN ĐIỂM VỀ PHÁT TRIỂN TÂM LỰC……21

1.4.2. NHÂN TỐ KHÁCH QUAN……...21

1.SỰ QUAN TÂM CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC……..21

SỰ QUAN TÂM TỚI SỬ DỤNG DỊCH VỤ Y TẾ CỦA XÃ HỘI……22

. CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, PHÂN BỔ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC……23

1.5. KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA MỘT SỐ BỆNH VIỆN TRÊN CẢ NƯỚC……23

KINH NÂNG CAO CHẤT NHÂN LỰC CỦA MỘT SỐ BỆNH VIỆN……..24

2.5.1.2. 1. KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH PHÚ THỌ.....24
1 KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA BỆNH VIỆN HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....25
1.5.2. BÀI HỌC KINH NGHIỆM RÚT RA CHO BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....27
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....28
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....29
2.1. TỔNG QUAN VỀ BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....29
2.1.1. LỊCH SỬ, HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN.....29
2.1.2. CHỨC NĂNG VÀ NHIỆM VỤ CỦA BỆNH VIỆN.....31
2.1.3. CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA BỆNH VIỆN.....32
2.1.4. ĐẶC ĐIỂM CÁC NGUỒN LỰC TẠI BỆNH VIỆN.....33
2.1.4.1. CƠ SỞ VẬT CHẤT, TRANG THIẾT BỊ Y TẾ.....33
2.1.4.2. TỔNG HỢP NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH.....36
2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....39
2.2.1. THỰC TRẠNG VỀ CƠ CẤU NGUỒN NHÂN LỰC.....39
1.CƠ CẤU NGUỒN NHÂN LỰC THEO CHỨC NĂNG CÔNG VIỆC.....39
2.2.1.2. CƠ CẤU NGUỒN NHÂN LỰC THEO VAI TRÒ LAO ĐỘNG.....41
2.2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN.....42
1.THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VỀ TRÍ LỰC.....42

2.2.2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VỀ THỂ LỰC.....54
3.1.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VỀ TÂM LỰC.....58
2.3. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....66
2.3.1. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC.....66
2.3.2. HẠN CHẾ.....66
2.3.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THỰC TRẠNG TRÊN.....68
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....69
CHƯƠNG : GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....71
3.1. ĐỊNH HƯỚNG, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN BỆNH VIỆN VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG TỚI NĂM 2020.....71
. ĐỊNH HƯỚNG, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN VỀ Y TẾ CỦA TỈNH HẢI DƯƠNG.....71
. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG TỚI NĂM 2020.....72
3.1.3. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC.....73
3.2. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....75
3.2.1. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN TRÍ LỰC.....75
3.2.2. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN TÂM LỰC.....79
3.2.3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN THỂ LỰC.....81
MỘT SỐ KIẾN NGHỊ ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN GIẢI PHÁP ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....82
3.3.1. ĐỐI VỚI CHÍNH PHỦ.....82

3.3.2. ĐỐI VỚI BỘ Y TẾ……..82
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3……..84
KẾT LUẬN……85
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO……86
PHỤ LỤC……..88

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Tên đầy đủ
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BS	Bác sỹ
BSCK	Bác sỹ chuyên khoa
BYT	Bộ Y tế
CB	Cán bộ
CBVC	Cán bộ viên chức
CĐ	Cao đẳng
ĐH	Đại học
NNL	Nguồn nhân lực
KCB	Khám chữa bệnh
KPDA	Kinh phí dự án
KPTX	Kinh phí thường xuyên
KPKTX	Kinh phí không thường xuyên
KTV	Kỹ thuật viên
PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực
QĐ	Quyết định
TC	Tổ chức
TCHC	Tổ chức hành chính
SC	Sơ cấp
SL	Số lượng
SXKD	Sản xuất kinh doanh
UBND	Ủy ban nhân dân
VNĐ	Việt nam đồng

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU

2015 2015
2.4 BỆNH VIỆN QUA 5 NĂM (2011-2015)..... 34
BẢNG SỐ LƯỢT BỆNH NHÂN ĐIỀU TRỊ NỘI TRÚ GIAI ĐOẠN 1
SƠ ĐỒ 2.1: BỘ MÁY TỔ CHỨC CỦA BỆNH VIỆN.....33
BẢNG :THIẾT BỊ PHỤC VỤ CÔNG TÁC KHÁM CHỮA BỆNH
BẢNG 2.3: TÌNH HÌNH NGUỒN KINH PHÍ TẠI BỆNH VIỆN.....37
BẢNG 2.4: TÌNH HÌNH THU– CHI TẠI BỆNH VIỆN.....38
BẢNG SỐ LƯỢNG CÁN BỘ, CNVC CỦA BỆNH VIỆN (TỪ NĂM 2011 ĐẾN 2015).....40
BẢNG :CƠ CẤU NGUỒN NHÂN LỰC THEO VAI TRÒ LAO ĐỘNG.....41
BẢNG :CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....43
BẢNG SỐ LƯỢNG NHÂN VIÊN ĐƯỢC ĐÀO TẠO NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ QUA 5 NĂM.....45
BẢNG TÌNH HÌNH ĐÀO TẠO NÂNG CAO KIẾN THỨC TRONG 5 NĂM.....47
BẢNG :NỘI DUNG ĐÀO TẠO NÂNG CAO KIẾN THỨC QUA CÁC NĂM.....48
BẢNG 1:CHI PHÍ ĐÀO TẠO QUA CÁC NĂM CỦA BỆNH VIỆN.....50
BẢNG CAM KẾT PHỤC VỤ SAU ĐÀO TẠO.....51
BẢNG 2.13: THỰC TRẠNG VỀ KỸ NĂNG NGUỒN NHÂN LỰC.....52
BẢNG ĐÁNH GIÁ CỦA NHÂN VIÊN VỀ KỸ NĂNG LÀM VIỆC NHÓM.....53
BẢNG : THỐNG KÊ ĐỘ TUỔI CNVC CỦA BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI DƯƠNG.....55

BẢNG 2.16 : TÌNH TRẠNG SỨC KHOẺ, THỂ LỰC QUA CÁC NĂM TỪ 2011 ĐẾN 2015.....56
BẢNG 2.17: MỨC ĐỘ PHÙ HỢP VỀ SỨC KHOẺ, THỂ LỰC.....57
BẢNG 2.18: MỨC ĐỘ PHÙ HỢP VỀ THÁI ĐỘ PHỤC VỤ CỦA CBYT NĂM 2015.....58
BẢNG 2.19 :ĐÁNH GIÁ VỀ MÔI TRƯỜNG VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC.....60
BẢNG 2.20: TÌNH HÌNH VI PHẠM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG QUA CÁC NĂM TẠI BỆNH VIỆN.....62
BẢNG 1ĐÁNH GIÁ CỦA NHÂN VIÊN VỀ ĐẠO ĐỨC TẠI BỆNH VIỆN.....62
BẢNG ĐÁNH GIÁ NHÂN VIÊN CÓ TÁC PHONG LÀM VIỆC KHẨN TRƯƠNG, ĐÚNG GIỜ.....63
BẢNG :ĐÁNH GIÁ NHÂN VIÊN CÓ TINH THẦN TRÁCH NHIỆM CAO.....64
BẢNG :THỰC TRẠNG VỀ NHẬN THỨC CỦA NGUỒN NHÂN LỰC.....64
BẢNG 3.1: CHỈ TIÊU KHÁM CHỮA BỆNH ĐẾN NĂM 2020.....72
BẢNG :KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DỰ KIẾN ĐẾN NĂM 2020 CỦA BỆNH VIỆN.....75

04/7/20 ngày một cao của người thầy thuốc. Ngành y tế nói chung cũng như các bệnh

1. Lý do chọn đề tài

Trong quá trình đổi mới và phát triển, nguồn nhân lực đều được thừa nhận là một yếu tố quan trọng nhất, có tính quyết định đến sự thành công, thất bại và khả năng phát triển bền vững của tổ chức.

Bệnh viện phụ sản Hải Dương là đơn vị trực thuộc Sở Y tế Hải Dương, được thành lập theo Quyết định số 1946/QĐ-UBND ngày 11 của UBND tỉnh Hải Dương trên cơ sở khoa Phụ sản 1 và khoa Phụ sản 2 thuộc Bệnh viện Đa khoa tỉnh Hải Dương; Là bệnh viện phụ sản đầu tiên ở tỉnh Hải Dương với 210 giường bệnh và 261 cán bộ, nhân viên. Qua gần 05 năm thành lập và đi vào hoạt động, Bệnh viện phụ sản Hải Dương đã góp phần to lớn trong công tác chăm sóc, khám chữa bệnh phục vụ bệnh nhân trên địa bàn tỉnh và các vùng lân cận; hướng dẫn chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ về lĩnh vực Sản phụ khoa cho các cơ sở khám, chữa bệnh tuyến dưới. Để đạt được những thành tựu trên là nhờ có sự phấn đấu nỗ lực, đoàn kết của tập thể cán bộ, nhân viên, y bác sĩ; sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền, các Bộ, ngành liên quan.

Hiện nay, cùng với quá trình hội nhập quốc tế của đất nước và những thay đổi ở môi trường hiện tại đã đặt ra yêu cầu chất lượng khám, chữa bệnh

viện nói riêng luôn phải đối mặt với những khó khăn, thách thức trong công tác phục vụ bệnh nhân về cơ sở hạ tầng, trang thiết bị y tế hiện đại và phát triển nguồn nhân lực. Trước thực trạng đó, bên cạnh công tác phát triển đầu tư về cơ sở vật chất ngành y, Bệnh viện Phụ sản Hải Dương cũng cần phải có những giải pháp để phát triển nguồn nhân lực hướng đến việc nâng cao chất lượng khám chữa bệnh và dịch vụ y tế, hạn chế chảy máu chất xám và vi

Trong thời gian qua, Bệnh viện phụ sản Hải Dương luôn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, công tác này thực hiện chưa được đồng bộ, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển và nhiệm vụ trong tình hình mới. Xuất phát từ những suy nghĩ trên, tác giả đã lựa chọn đề tài ***"Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực tại Bệnh viện phụ sản Hải Dương"*** làm đề tài nghiên cứu cho Luận văn Thạc sỹ của mình nhằm đề xuất một số giải pháp giúp đơn vị định hướng phát triển nguồn nhân lực trong tương lai.

2. Mục đích nghiên cứu

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức;

- Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương, chỉ ra những thành công và hạn chế trong vấn đề này;

- Đề xuất giải pháp nhằm phát triển nâng cao nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương xem xét đánh giá ở khía cạnh chất lượng nguồn nhân lực tại Bệnh viện đáp ứng mục tiêu hoạt động của đơn vị ở hiện tại và tương lai.

-Phạm vi nghiên cứu: Chủ yếu là nghiên cứu, đánh giá về công tác phát triển nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương năm 2015

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài áp dụng chủ nghĩa duy vật lịch sử và duy vật biện chứng để tiếp cận và phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực y tế với tư cách là một hiện tượng kinh tế xã hội ra đời và vận hành trong một bối cảnh lịch sử cụ thể, có tính hệ thống, và tác động biện chứng với nhau.

*** Phương pháp thu thập thông tin**

- Phương pháp thống kê - phân tích:

Luận văn chủ yếu sử dụng nguồn số liệu được cung cấp từ phòng Tổ chức - Hành chính, Phòng Kế hoạch tổng hợp, Phòng Tài chính - Kế toán của Tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương.

Ngoài những tài liệu được cung cấp trực tiếp từ Tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương, còn có các tài liệu, văn bản khác từ các cơ quan quản lý cấp trên Sở Y tế Hải Dương, sách báo, mạng internet và ý kiến trong các cuộc hội thảo.

Tất cả các tài liệu đều được tổng hợp, phân tích nhằm tìm ra điểm mạnh, điểm yếu về chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

- Phương pháp điều tra xã hội học: phương pháp điều tra bằng bảng hỏi dành cho các nhóm đối tượng: Các cán bộ y, bác sỹ, nhân viên đang làm việc tại Bệnh viện và bệnh nhân đến khám chữa bệnh tại Tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương có liên quan đến đối tượng nghiên cứu của luận văn thạc sỹ.

Quy mô mẫu điều tra: Luận văn đã tiến hành điều tra 110 phiếu khảo sát cho nhóm cán bộ y, bác sỹ, nhân viên trực tiếp khám chữa bệnh, và mẫu khảo sát cho bệnh nhân đến khám chữa bệnh tại Tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương.

Các phiếu điều tra được thu thập, tổng hợp, xử lý và phân tích trên máy tính.

5. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các kí hiệu viết tắt, danh mục bảng biểu, danh mục tài liệu tham khảo, kết cấu luận văn bao gồm 3

Chương 1: Những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các Bệnh viện công lập.

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương.

Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Bệnh viện Phụ sản Hải Dương.