UBND TỈNH ĐẮK LẮK **SỞ Y TẾ**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 4334/SYT-TCCB V/v báo cáo tham luận tại Hội nghị triển khai nhiệm vụ năm 2023 của ngành Nội vụ	*Đắk Lắk, ngày 21 tháng 12 năm 2022*

Kính gửi: Sở Nội vụ.

Thực hiện Công văn số 2703/SNV-VP ngày 16/12/2022 của Sở Nội vụ về việc đề nghị chuẩn bị nội dung báo cáo tham luận tại Hội nghị triển khai nhiệm vụ năm 2023 của ngành Nội vụ;

Sở Y tế báo cáo nội dung tham luận: "Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành y tế năm 2022", như sau:

1. Khái quát đặc điểm, tình hình

Sở Y tế là cơ quan chuyên môn thuộc 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.

- Hệ thống tổ chức ngành Y tế có 31 cơ quan, đơn vị trực thuộc, gồm:

+ Có 02 cơ quan hành chính: Chi cục An toàn vệ sinh thực phẩm; Chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình.

+ Có 29 đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc, gồm: 06 bệnh viện tuyến tỉnh (Bệnh viện Đa khoa vùng Tây Nguyên - hạng I; Bệnh viện Y học cổ truyền, Bệnh viện Mắt và Bệnh viện Phổi Đắk Lắk - hạng II; Bệnh viện Tâm thần và Bệnh viện Đa khoa khu vực 333 - hạng III); 02 bệnh viện đa khoa tuyến huyện hạng II (Bệnh viện Đa khoa thành phố Buôn Ma Thuột và Bệnh viện Đa khoa thị xã Buôn Hồ); 06 Trung tâm tuyến tỉnh (Trung tâm Kiểm soát bệnh tật - hạng II; Trung tâm Giám định Y khoa; Trung tâm Pháp y; Trung tâm Huyết học và Truyền máu; Trung tâm Da liễu; Trung tâm Kiểm nghiệm thuốc, mỹ phẩm, thực phẩm - hạng II); 15 Trung tâm Y tế huyện, thị xã, thành phố (quản lý 185 Trạm Y tế/184 xã, phường, thị trấn).

(Ngoài các cơ sở y tế công lập trực thuộc Sở Y tế, trên địa bàn tỉnh còn có các cơ sở y tế khác, gồm: Bệnh viện Trường Đại học Tây nguyên và 06 Bệnh viện tư nhân: Bệnh viện Đa khoa Thiện Hạnh, Bệnh viện Mắt Tây Nguyên, Bệnh viện Đa khoa Cao Nguyên, Bệnh viện Nhi Đức Tâm, Bệnh viện Đa khoa Hòa Bình, Bệnh viện Đại học Y Dược Buôn Ma Thuột).

Nhân lực toàn ngành: 6.570 người; trong đó: Bác sĩ: 1.238, chiếm tỷ lệ 18,84%; Dược sĩ: 503, chiếm tỷ lệ 7,65%; Điều dưỡng: 1.931, chiếm tỷ lệ 29,40%; Hộ sinh: 455, chiếm tỷ lệ 6,93%; Kỹ thuật viên y: 455, chiếm tỷ lệ 6,93%; Nhân viên khác: 1.988, chiếm tỷ lệ 30,25%.

Tỷ lệ trạm y tế xã có bác sĩ phục vụ: 97,3 %; tỷ lệ Bác sĩ/ vạn dân: 8,63; tỷ lệ dược sĩ đại học/ vạn dân: 0,9.

2. Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành y tế năm 2022

2.1. Công tác triển khai

Trong công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân, nguồn nhân lực y tế là nguồn lực quan trọng, quyết định tới chất lượng y tế. Do đó đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ đáp ứng đủ cả về số lượng, năng lực, trình độ về chuyên môn, kỹ năng làm việc cũng như quản lý. Xác định nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh cũng như công tác phòng chống dịch và các công tác y tế khác, những năm qua, ngành Y tế đã có nhiều giải pháp nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật, đạo đức nghề nghiệp đối với đội ngũ cán bộ, viên chức y tế; trong đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò hết sức quan trọng nhằm nỗ lực cống hiến, đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Y tế trong sự nghiệp bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân.

Hằng năm, Sở Y tế đều xây dựng kế hoạch và có lộ trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ y tế tại các tuyến, từ tuyến tỉnh đến tuyến cơ sở (trạm y tế).

Công tác xây dựng kế hoạch và xét cử công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng thực hiện trên cơ sở đề cao chất lượng đào tạo; phù hợp với quy hoạch, đúng chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với vị trí việc làm, tuyến chuyên môn kỹ thuật (hệ dự phòng và hệ điều trị); đảm bảo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, chức vụ lãnh đạo, quản lý và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị; chú trọng đào tạo sau đại học, các chức danh chuyên môn chuyên sâu; riêng đối với cơ sở khám chữa bệnh, một số đơn vị thực hiện xét cử viên chức đi học theo ca, kíp kỹ thuật của tuyến chuyên môn (hệ điều trị).

2.2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng

a) Đào tạo dài hạn:

- Đào tạo sau đại học: **52** người; đạt tỷ lệ 80 % theo kế hoạch.

Trong đó: Thạc sĩ: 09; Chuyên khoa cấp II: 13; Chuyên khoa cấp I: 30.

- Đào tạo liên thông đại học: **130** người; 85% theo kế hoạch.

Trong đó:

+ Bác sĩ: 12;

+ Dược sĩ: 18;

+ Cử nhân Điều dưỡng: 47;

+ Cử nhân Xét nghiệm y học: 19;

+ Cử nhân Y tế công cộng: 17;

+ Cử nhân gây mê hồi sức: 07;

+ Đại học khác: 10.

- Đào tạo liên thông cao đẳng: 72 người; đạt tỷ lệ 100% theo kế hoạch chuẩn hóa trình độ chuyên môn theo chức danh nghề nghiệp viên chức y tế.

Trong đó:

+ Dược sĩ: 11;

+ Điều dưỡng đa khoa: 30;

+ Điều dưỡng gây mê hồi sức: 7;

+ Cao đẳng khác: 24.

b) Đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn:

- Bồi dưỡng kiến thức quản Nhà nước:

+ Chương trình Chuyên viên cao cấp: 00;

+ Chương trình Chuyên viên chính: 15;

+ Chương trình Chuyên viên: 23;

- Đào tạo Cao cấp Lý luận chính trị: 06 người.

- Đào tạo Trung cấp Lý luận chính trị: 76 người.

- Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo quản lý cấp phòng: 118 người.

- Đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức y khoa liên tục theo Thông tư số 22/2013/TT-BYT, Thông tư 26/2020/TT-BYT của Bộ Y tế và đào tạo, bồi dưỡng thực hành khối ngành sức khỏe theo Nghị định số 111/2017/NĐ-CP của Chính phủ: 887 lượt người.

3. Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ làm công tác y tế ngày càng được quan tâm, kịp thời đáp ứng yêu cầu chức năng, nhiệm vụ trong chẩn đoán, điều trị và dự phòng bệnh.

Công tác đào tạo từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ theo cơ cấu ngạch, chức danh nghề nghiệp; nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, kỹ năng thực hành tại các đơn vị sự nghiệp cơ bản đáp ứng nhu cầu dịch y tế công lập ngày càng đa dạng, đảm bảo thực hiện tốt công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trên địa bàn tỉnh.

4. Thuận lợi; khó khăn, tồn tại

4.1. Thuận lợi

Được sự quan tâm chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các sở, ngành liên quan, các cơ sở đào tạo; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức luôn được đẩy mạnh, góp phần nâng cao năng lực điều hành, quản lý của lãnh đạo; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức ngành y tế.

4.2. Khó khăn, tồn tại

Việc bổ sung nhân lực y tế có trình độ đại học, nhất là trình độ bác sĩ đa khoa trở lên chưa kịp đáp ứng với nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh. Hiện nay, tại các cơ sở y tế công lập vẫn còn thiếu các bác sĩ có trình độ chuyên môn sâu, chuyên ngành ở các bậc học sau đại học; các cơ sở khám, chữa bệnh luôn trong tình trạng quá tải. Mặc khác, hệ thống y tế tư nhân phát triển mạnh

mẽ dẫn đến tình trạng một số cán bộ có trình độ chuyên môn cao (chủ yếu là bác sĩ) bỏ việc ra khỏi ngành, nên công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực y tế chất lượng cao còn gặp nhiều khó khăn.

Tình trạng bác sĩ được cử đi học nâng cao, học sau đại học nhưng sau khi học xong, chưa hoàn thành thời gian làm việc như cam kết đã xin nghỉ việc. Thậm chí, nhiều bác sĩ sau khi hoàn thành đào tạo không quay lại công tác mà xin nghỉ việc ngay sau đó để nhận lời làm việc từ các cơ sở y tế tư nhân với mức lương cao.

Một số đơn vị sự nghiệp trực thuộc thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính, trong khi đó nguồn kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng rất ít; kinh phí đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu chi trả cho đối tượng được cử đào tạo sau đại học; đối với viên chức đi học liên thông cao đẳng, đại học (không thuộc diện hỗ trợ từ dự án), cá nhân tự túc kinh phí đào tạo.

Các khó khăn trong công tác đào tạo sau đại học: Sinh viên y khoa sau 6 năm đào tạo đại học được cấp bằng bác sĩ, sau đó muốn học chuyên khoa phải đáp ứng điều kiện bắt buộc là có chứng chỉ hành nghề. Để có được chứng chỉ hành nghề, bác sĩ y khoa cần thực hành 18 tháng tại cơ sở y tế có giường bệnh. Như vậy, đối với bác sĩ để đủ điều kiện tham gia đào tạo sau đại học cần thời gian học và thực hành khá dài. Hơn nữa, chỉ tiêu đào tạo sau đại học của các trường y thấp; chi phí đào tạo sau đại học cao, … cũng là yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo sau đại học.

Bên cạnh đó, trong thời gian qua, đại dịch COVID-19 diễn biến phức tạp trên cả nước cũng như tại địa phương, đơn vị; ngành y tế phải tập trung nhân lực để tổ chức phòng, chống dịch, kiểm soát dịch; do đó cũng ảnh hưởng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ y tế.

5. Bài học kinh nghiệm

Nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò của công tác đào tạo; việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, y đức và năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức y tế không những đảm bảo sự phát triển bền vững của ngành với những trụ cột có trình độ chuyên môn sâu, mà còn nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh đáp ứng nhu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân; tập thể lãnh đạo Sở Y tế cùng với cấp ủy các cấp luôn quan tâm, chỉ đạo quyết liệt trong công tác đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nhân viên y tế.

Để công tác đào tạo đạt hiệu quả, hàng năm, Sở Y tế xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên y tế căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm, số lượng người làm việc và số biên chế công chức được giao đối với vị trí việc làm là công chức; căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, số lượng người làm việc được giao, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập đối với vị trí việc làm là viên chức.

Trên cơ sở kế hoạch đào tạo hàng năm, cơ quan, đơn vị thực hiện xét cử công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

- Thực hiện tốt các chế độ phụ cấp teo chế độ tiền lương và chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích các cán bộ tham gia đào tạo bồi dưỡng. Tranh thủ sự hỗ trợ, hợp tác đào tạo của các dự án, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật phục vụ khám, chữa bệnh theo tuyến điều trị để đáp ứng tốt dịch vụ công, tăng thu nhập đối với viên chức.

- Quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với trình độ đào tạo; đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn của người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; việc quản lý, sử dụng công chức, viên chức sau đào tạo, bồi dưỡng sát với nhu cầu bố trí công việc theo kế hoạch, quy hoạch nguồn nhân lực sẽ tạo động lực, khuyến khích nhân viên y tế trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Một số đơn vị tự chủ tài chính nhóm II, việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng liên tục cho cán bộ y tế với những ràng buộc về pháp lý giữa đơn vị trong việc thực hiện xét cử viên chức đi đào tạo nhằm tạo điều kiện cho viên chức tiếp tục công tác, cống hiến lâu dài tại đơn vị và hệ thống y tế công lập (giữ chân nhân lực y tế có trình độ cao).

6. Phương hướng, giải pháp

- Quan tâm, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một trong những động lực chính, là nhiệm vụ hàng đầu trong xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển của cơ quan, đơn vị. Tại các đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Y tế, nguồn kinh phí đào tạo từ ngân sách; hằng năm, các đơn vị xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, trong đó có nội dung trích lập quỹ, bố trí nguồn kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện hỗ trợ, khuyến khích viên chức đi học và tiếp tục quay lại đơn vị công tác sau khi hoàn thành khóa học.

- Thực hiện chuẩn hóa toàn diện về trình độ của công chức, viên chức. Tạo sự công bằng, công khai, minh bạch và dân chủ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển trên cơ sở sự cống hiến của mỗi cán bộ, công chức, viên chức không vì "quan hệ - tiền tệ - hậu duệ" mà bỏ qua sự cống hiến của những cá nhân xuất sắc.

- Rà soát, đánh giá đội ngũ, bổ sung quy hoạch cán bộ, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng theo đúng với yêu cầu, nhiệm vụ vị trí công tác và yêu cầu đặt ra của cơ quan, đơn vị. Quan tâm đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Quy định cụ thể và nghiêm ngặt về các khóa đào tạo bắt buộc mà công chức, viên chức phải trải qua trước khi nhận nhiệm vụ hay được thuyên chuyển, bổ nhiệm lên các vị trí cao hơn; cán bộ không được đào tạo, bồi dưỡng đủ thì không đề bạt.

- Xây dựng tiêu chí, thực hiện đánh giá chất lượng công chức, viên chức sau đào tạo, bồi dưỡng một cách khách quan, khoa học. Chú trọng năng lực thực hiện công việc. Không sa vào thống kê bằng cấp, bởi vì bằng cấp chưa thực sự phản ánh đúng năng lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức.

- Nâng cao năng lực tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp, phát triển đa dạng các nguồn thu đảm bảo nguồn kinh phí cho hoạt động và triển khai

các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ y tế theo phân tuyến chuyên môn kỹ thuật đáp ứng công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trên địa bàn tỉnh, khu vực.

7. Kiến nghị, đề xuất: Không

Trên đây là nội dung báo cáo tham luận của Sở Y tế về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành y tế năm 2022; kính đề nghị Sở Nội vụ xem xét, tổng hợp. Trân trọng./.

Nơi nhận:
- Như trên;
- GĐ, các PGĐ Sở Y tế;
- Lưu: VT, TCCB.

GIÁM ĐỐC

CỘNG HÒA X.H.C.N VIỆT NAM
SỞ Y TẾ
TỈNH ĐẮK LẮK

Nay Phi La