

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC TẠI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP Y TẾ CÔNG LẬP THUỘC KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Phạm Hồ Việt Anh*

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện để đánh giá công tác tuyển dụng viên chức tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Qua đó, đưa ra một số khó khăn, bất cập trong công tác tuyển dụng viên chức tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long nhất là khó khăn, bất cập của pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng từ đó đưa ra kiến nghị, đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng viên chức tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian sắp tới.

Từ khóa: Tuyển dụng, công tác tuyển dụng viên chức.

ABSTRACT

This study was conducted to evaluate the recruitment of public employees in public health units in the Mekong Delta. Thereby, there are some difficulties and shortcomings in the recruitment of public employees in the public health service units in the Mekong Delta, especially the difficulties and inadequacies of the current law and Applying the recommendations and recommendations to improve the efficiency of the recruitment of public employees in public health units in the Mekong Delta in the coming time.

Keywords: Recruitment, recruitment of officials.

1. Đặt vấn đề

Tuyển chọn nhân lực chuyên môn có chất lượng là công việc quan trọng mà mọi tổ chức đều phải chú trọng thực hiện bởi con người là nguồn lực quý giá nhất, quyết định sự tồn tại và phát triển của một tổ chức, các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành y tế tại Đồng bằng sông Cửu Long cũng không thể đứng ngoài hoạt động này.

Tuyển dụng là một yêu cầu cấp thiết và bắt buộc trong công tác quản lý, sử dụng viên chức. Để có được một đội ngũ viên chức đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới thì vai trò của công tác tuyển dụng và các cơ quan liên quan trong công tác tuyển dụng là rất quan trọng. Trong những năm qua nguồn nhân lực ở các đơn vị sự nghiệp y tế công lập của nước ta từng bước được tăng lên cả về số lượng và chất lượng nhất là đối với khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Với đặc thù ngành y tế giữ vai trò cung cấp dịch vụ chăm sóc và

* Thạc sĩ, Sở Y tế thành phố Cần Thơ

nâng cao sức khỏe cho nhân dân nên các đơn vị này cần thiết phải sử dụng một lực lượng lớn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, được đào tạo nghiêm túc qua hệ thống trường lớp. Thực tế, các đơn vị này đang nắm giữ một số lượng nhân lực có trình độ chuyên môn cao, giàu kinh nghiệm hơn so với bất kỳ hệ thống cơ quan, đơn vị nào khác. Tuy nhiên, nguồn nhân lực có trình độ sau đại học đối với những ngành, nghề khó tuyển dụng lại là điểm yếu của nhiều đơn vị trong giai đoạn hiện nay khi phải nâng cao chất lượng dịch vụ công trước nhu cầu thay đổi của xã hội. Ngoài việc thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ chuyên sâu, việc tuyển dụng nhân lực mới tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập cũng đang gặp phải một số khó khăn, vướng mắc nhất định.

2. Thực trạng nguồn nhân lực ngành y tế tại một số tỉnh, thành phố thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

Hiện toàn vùng Đồng bằng sông Cửu Long có 92 bệnh viện đa khoa tuyến huyện, 14 bệnh viện đa khoa khu vực, 17 bệnh viện đa khoa tỉnh, 37 bệnh viện chuyên khoa, trong đó có 21 bệnh viện phục vụ cho 5 chuyên ngành hiếm như: Bệnh viện Lao và Bệnh phổi, Bệnh viện Tâm thần, Bệnh viện Da liễu. Khối Y học dự phòng có 135 trung tâm y tế huyện, 103 trung tâm y tế trực thuộc tỉnh, thành đều có trung tâm giám định pháp y-pháp y tâm thần. Nhưng toàn vùng chỉ có số 152 bác sĩ đang làm việc tại 5 chuyên ngành hiếm, đến năm 2020 có khoảng trên 50% số đó đến tuổi nghỉ hưu¹.

Bảng 1: Dự tính số BS, DS/1 vạn dân khu vực Đồng bằng sông Cửu Long từ năm 2017 đến năm 2020

Năm Tỉnh	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	BS/ vạn dân	DS/ vạn dân	BS/ vạn dân	DS/ vạn dân	BS/ vạn dân	DS/ vạn dân	BS/ vạn dân	DS/ vạn dân
Long An	5,99	0,66	6,55	0,71	7,11	0,77	7,68	0,93
Đồng Tháp	7,34	1,35	7,94	1,51	8,53	1,67	9,12	2,08
Tiền Giang	5,92	0,83	6,32	0,97	6,72	1,11	7,12	1,40
Bến Tre	7,06	1,15	7,88	1,30	8,71	1,45	9,54	1,74
Trà Vinh	6,95	1,42	7,70	1,53	8,46	1,65	9,22	2,02
Vĩnh Long	7,59	1,51	8,34	1,77	9,09	2,03	9,85	2,54
An Giang	5,76	1,03	6,30	1,14	6,84	1,25	7,39	1,61
Kiên Giang	7,12	1,42	7,69	1,58	8,26	1,75	8,83	2,10
Cần Thơ	10,59	1,93	11,54	2,34	12,49	2,75	13,44	3,47
Hậu Giang	6,88	1,85	7,92	2,09	8,96	2,34	10,00	2,84
Sóc Trăng	5,93	1,05	6,59	1,19	7,26	1,32	7,93	1,85
Bạc Liêu	8,21	1,28	8,86	1,50	9,52	1,71	10,18	2,11
Cà Mau	10,40	1,07	11,01	1,21	11,62	1,35	12,24	1,63
Cả vùng	7,20	1,22	7,85	1,39	8,51	1,55	9,16	2,10

(Nguồn: Hội nghị đào tạo nhân lực y tế vùng Đồng bằng sông Cửu Long do Trường Đại học Y Dược Cần Thơ tổ chức)

¹ Thành Thật, 2017. “Đồng bằng sông Cửu Long: Tìm lời giải cho “bài toán” nhân lực ngành y tế, <http://baophapluat.vn/tin-tuc-tinh-thanh/dong-bang-song-cuu-long-tim-loi-giai-cho-bai-toan-nhan-luc-nganh-y-te-347720.html>, truy cập ngày 25/9/2018.

Theo Bảng 1, tính đến năm 2018, toàn vùng Đồng bằng sông Cửu Long có 7,85 bác sĩ và 1,39 dược sĩ trên vạn dân, tỷ lệ này vẫn chưa đạt theo quy định tại Quyết định 122/QĐ-TTg ngày 10 tháng 01 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân giai đoạn 2011–2020, tầm nhìn đến năm 2030. Tỉnh có tỷ lệ bác sĩ trên vạn dân thấp nhất tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long là An

Giang (6,30 bác sĩ/vạn dân), kế đến là Tiền Giang (6,32 bác sĩ/vạn dân). Tỉnh có số lượng dược sĩ thấp nhất là Long An (0,71 dược sĩ/vạn dân) kế đến là Tiền Giang (0,97 dược sĩ/vạn dân). Thành phố Cần Thơ là địa phương có tỷ lệ bác sĩ, dược sĩ trên vạn dân cao nhất (11,54 bác sĩ/vạn dân và 2,34 dược sĩ/vạn dân). Bên cạnh đó, đối với các chuyên ngành hiếm (như lao, phong, tâm thần, pháp y, giải phẫu bệnh) cũng vẫn thiếu nhân lực.

Bảng 2: Số Bác sĩ đang làm việc trong 5 ngành hiếm, tại các Bệnh viện, Trung tâm các tỉnh năm 2016

Tỉnh	Chuyên ngành hiếm					Tổng
	Lao	Phong	Tâm Thần	GPB	Pháp Y	
An Giang	2	0	0	0	0	2
Bến Tre	1	0	0	0	1	2
Bạc Liêu	3	0	3	1	0	7
Cà Mau	7	20	7	2	2	38
Cần Thơ	12	3	2	0	0	17
Đồng Tháp	6	2	4	2	0	14
Hậu Giang	2	0	0	0	0	2
Kiên Giang	0	0	1	0	0	1
Long An	6	1	4	1	0	12
Sóc Trăng	4	0	2	1	0	7
Tiền Giang	5	0	19	1	1	26
Trà Vinh	3	0	3	1	0	7
Vĩnh Long	2	3	11	1	0	17
Cả vùng	53	29	56	10	4	152

(Nguồn: Hội nghị đào tạo nhân lực y tế vùng Đồng bằng sông Cửu Long do Trường Đại học Y Dược Cần Thơ tổ chức)

Theo Bảng 2, tại các tỉnh, thành thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long đều có Trung tâm Pháp y nhưng chỉ có 4 bác sĩ chuyên ngành

pháp y, còn lại là bác sĩ các chuyên khoa khác. 08 Bệnh viện Lao và Bệnh phổi các tỉnh đã đi vào hoạt động từ lâu nhưng số bác sĩ chuyên

ngành Lao rất ít, nhiều tỉnh trung bình từ 1–5 bác sĩ.

3. Một số hạn chế, vướng mắc trong công tác tuyển dụng viên chức ngành y tế tại một số tỉnh, thành phố thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

Xuất phát từ ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác tuyển dụng viên chức nói chung và tuyển dụng viên chức ở các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành Y tế tại Việt Nam nói riêng nên Đảng ta đã ban hành Nghị quyết số 46-NQ/TW ngày 23 tháng 02 năm 2005 của Bộ Chính trị về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. Đảng ta khẳng định: “Nghề y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt”. Quan điểm đó được tiếp tục khẳng định tại Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.

Bên cạnh những kết quả đạt được trong công tác tuyển dụng viên chức ngành y tế tại một số tỉnh, thành phố thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long thì vẫn còn tồn tại một số điểm hạn chế, vướng mắc như sau:

- Một số vị trí việc làm cần tuyển dụng nhưng vẫn không có thí sinh đăng ký dự tuyển viên chức như: Bác sĩ Chuyên khoa cấp I ngành Lao, Phong, Tâm thần, Pháp y, Giải phẫu bệnh và Gây mê hồi sức.

- Nguồn nhân lực y tế có chất lượng đang có xu hướng dịch chuyển sang các bệnh viện tư nhân bởi chế độ đãi ngộ và thu nhập của bệnh viện tư nhân cao hơn so với hệ công lập.

- Đồng thời, việc tuyển dụng nguồn nhân lực gặp phải khó khăn bởi đa phần các cơ sở đào tạo trình độ sau đại học thuộc các chuyên ngành hiếm, khó tuyển dụng thường đóng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội.

- Vẫn còn một vài đơn vị lúng túng trong cách tính điểm học tập và điểm tốt nghiệp của thí sinh đăng ký dự tuyển viên chức do các cơ sở đào tạo chưa thống nhất trong cách tính điểm theo hệ thống tín chỉ hoặc niên chế.

- Do Nghị định số 29/2012/NĐ-CP quy định về nội dung xét tuyển viên chức nên các đơn vị sự nghiệp công lập ngành y tế thường tuyển dụng viên chức thông qua hình thức xét tuyển, đồng thời kiểm tra sát hạch thông qua phỏng vấn về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người dự tuyển nên đôi lúc chưa đánh giá tay nghề thực hành của ứng viên dự tuyển vì đặc thù của ngành y là phải giỏi về tay nghề.

4. Các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng viên chức tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

- Tiếp tục triển khai, quán triệt thực hiện Nghị quyết số 46-NQ/TW ngày 23 tháng 02 năm 2005 của Bộ Chính trị về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới; Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới và các văn bản có liên quan đến thực công tác tuyển dụng viên chức gắn với việc tiếp tục thực hiện cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”.

- Ngành y tế tại các tỉnh, thành phố phải tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố xây dựng cơ chế, chính sách ngoài lương để thu hút và giữ chân viên chức có trình độ sau đại học an tâm công tác lâu dài tại các cơ sở y tế công lập nhất là tuyến quận, huyện của địa phương, ví dụ như có chính sách về nhà ở công vụ cho bác sĩ ở các tỉnh, thành khác về làm việc tại địa phương...

- Phối hợp với phòng Đào tạo, phòng Công tác sinh viên của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ và Đại học Y Dược thành phố Hồ Chí Minh và các Trường Đại học tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long có đào tạo chuyên ngành y dược như Trường Đại học Trà Vinh, Trường Đại học Cửu Long... để nắm bắt danh sách, tìm hiểu về tình hình học tập, hoàn cảnh gia đình, tâm tư, nguyện vọng của các sinh viên qua đó tiếp cận để tuyển dụng vào đơn vị.

- Tiếp tục phân cấp, bảo đảm quyền chủ động và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập nhất là phân cấp về tuyển dụng viên chức nhằm phát huy tính năng động, sáng tạo, quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

- Xây dựng Đề án tuyển dụng viên chức đối với các đơn vị sự nghiệp công lập. Qua đó xác định nhu cầu cần tuyển dụng và đề ra các giải pháp, chính sách nhằm tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ lâu dài trong các đơn vị sự nghiệp y tế công lập.

- Tăng cường thông báo tuyển dụng viên chức như niêm yết thông báo tuyển dụng viên chức tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh, thành phố.

- Theo quy định tại Điều 12, Nghị định

số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ quy định về cách tính điểm đối với xét tuyển viên chức nhưng đối với các loại hình đào tạo theo hệ thống tín chỉ hoặc niên chế thì cách tính điểm học tập và tốt nghiệp có sự chênh lệch nhau dẫn đến kết quả điểm đôi khi chưa chính xác dẫn đến việc xác định người trúng tuyển không đúng. Bên cạnh đó, việc quy định về hình thức thông báo tuyển dụng cần phải chặt chẽ hơn như chỉ đăng tải trên phương tiện thông tin đại chúng như báo hoặc đài truyền hình địa phương... Do đó, cần phải sớm sửa đổi, bổ sung Nghị định thay thế Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ.

- Trình độ Bác sĩ đa khoa được đào tạo 06 năm nhưng khi được tuyển dụng vào đơn vị sự nghiệp công lập thì bậc và hệ số lương vẫn được tính bằng với các ngành đại học khác chỉ cần học 04 năm. Đề nghị tăng bậc và hệ số lương cho bác sĩ đa khoa khi được tuyển dụng vào các cơ sở y tế công lập.

5. Kết luận

Trong giai đoạn Việt Nam bước vào thời kỳ hội nhập quốc tế thì đội ngũ viên chức là nhân tố quyết định trong việc thay mặt Nhà nước phục vụ nhân dân và đóng góp cho đất nước, tạo thành một Nhà nước của dân, do dân và vì dân. Do đó, tuyển dụng viên chức là một khâu quan trọng có tính chất quyết định đến chất lượng đội ngũ viên chức trong việc thực hiện hoạt động nghề nghiệp của viên chức.

Thực hiện công tác tuyển dụng viên chức là nhiệm vụ quan trọng quyết định tới sự thành công của mỗi đơn vị. Do đó, việc phát huy kết quả đạt được và khắc phục được những hạn chế, tồn tại trong quá trình thực hiện công tác

tuyển dụng viên chức là cơ sở để các tỉnh, thành phố thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XII
2. Nghị quyết số 46-NQ/TW ngày 23 tháng 02 năm 2005 của Bộ Chính trị về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.
3. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.
4. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về việc về việc tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.
5. Luật Viên chức năm 2010.
6. Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.
7. Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Chính phủ về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.
8. Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05 tháng 6 năm 2007 của Bộ Y tế và Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước.
9. Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 28 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ về việc ban hành Quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; Quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và Nội quy kỳ thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức.
10. Thành Thật, 2017. “Đồng bằng sông Cửu Long: Tìm lời giải cho “bài toán” nhân lực ngành y tế. <http://baophapluat.vn/tin-tuc-tinh-thanh/dong-bang-song-cuu-long-tim-loi-giai-cho-bai-toan-nhan-luc-nganh-y-te-347720.html>, truy cập ngày 25/9/2018.

Ngày nhận bài: 9/12/2018

Ngày gửi phản biện: 11/12/2018