

Số: /KH-BV

Đàm Dơi, ngày 16 tháng 3 năm 2026

KẾ HOẠCH

Phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035

I. CĂN CỨ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH

Căn cứ Quyết định số 488/QĐ-UBND ngày 13/02/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực ngành Y tế đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035;

Căn cứ Kế hoạch số 44/KH-SYT ngày 12/03/2026 của Sở Y tế Cà Mau Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Y tế đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035;

Căn cứ định hướng phát triển Bệnh viện Đa khoa Đàm Dơi đến năm 2030 với quy mô 300 giường bệnh;

Căn cứ nhu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bệnh viện.

Bệnh viện Đa khoa Đàm Dơi xây dựng Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 như sau:

II. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC

1. Tình hình nhân lực hiện nay

- Bệnh viện Đa khoa Đàm Dơi (gọi tắt là Bệnh viện) là Bệnh viện Đa khoa hạng II, là đơn vị sự nghiệp y tế công lập thuộc Sở Y tế tỉnh Cà Mau, có tư cách pháp nhân, có trụ sở, có con dấu, tài khoản riêng được mở tài khoản tại Kho bạc Nhà nước và Ngân hàng theo quy định của pháp luật.

- Bệnh viện thực hiện khám bệnh, chữa bệnh đa khoa, chăm sóc sức khỏe cho người dân trên địa bàn và các xã lân cận thuộc tỉnh Cà Mau; là cơ sở chỉ đạo tuyến, nghiên cứu khoa học, triển khai ứng dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật hiện đại để phục vụ sức khỏe Nhân dân trên địa bàn.

- Hiện nay bệnh viện có quy mô 230 giường bệnh kế hoạch, 253 giường thực kê.

- Tổng số viên chức của bệnh viện hiện nay 219 người, trong đó:

+ Bác sĩ: 55 người

+ Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên: 120 người

+ Dược sĩ: 23 người

+ Chuyên môn khác: 21 người

- Trong những năm qua, bệnh viện đã quan tâm phát triển nguồn nhân lực thông qua tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Đội ngũ viên chức cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khám chữa bệnh của đơn vị.

2. Những kết quả đạt được

- Công tác tuyển dụng được thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước.

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ y tế ngày càng được nâng cao.
- Bệnh viện đã cử nhiều viên chức tham gia đào tạo sau đại học, đào tạo chuyên khoa.

- Công tác đào tạo liên tục (CME) được triển khai thường xuyên.
- Một số kỹ thuật mới đã được triển khai tại bệnh viện.

3. Tồn tại, hạn chế

- Số lượng bác sĩ còn thiếu so với nhu cầu phát triển của bệnh viện.
- Tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học còn thấp.
- Một số chuyên khoa còn thiếu nhân lực chuyên sâu.
- Công tác thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao còn gặp khó khăn.

4. Nhu cầu phát triển nhân lực

Trong giai đoạn tới, với định hướng phát triển bệnh viện, nhu cầu nhân lực của bệnh viện cần được bổ sung và nâng cao về chất lượng để đáp ứng yêu cầu phát triển chuyên môn, kỹ thuật và nâng cao chất lượng khám chữa bệnh cho nhân dân.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Phát triển nguồn nhân lực y tế của Bệnh viện Đa khoa Đầm Dơi đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nâng cao chất lượng chuyên môn, năng lực quản lý và đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu phát triển của bệnh viện và nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Mục tiêu về số lượng và cơ cấu nhân lực

*** Đến năm 2030**

- Tổng số nhân lực đạt khoảng: **304 người**.
 - + Bác sĩ đạt khoảng: 73 người.
 - + Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên đạt khoảng: 173 người.
 - + Dược sĩ khoảng: 23 người.
 - + Chuyên môn liên quan khác (công tác xã hội, kỹ sư, tâm lý và chuyên môn khác) khoảng: 14.
 - + Chuyên môn dùng chung khoảng: 21 người

- Tỷ lệ nhân lực y tế đạt khoảng: 1-1,3 nhân viên/giường bệnh.

*** Định hướng đến năm 2035**

- Tổng số nhân lực đạt khoảng: **396 người**.
 - + Bác sĩ đạt khoảng: 90 người.
 - + Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên đạt khoảng: 210 người.
 - + Dược sĩ khoảng: 30 người.
 - + Chuyên môn liên quan khác (công tác xã hội, kỹ sư, tâm lý và chuyên môn khác) khoảng: 20 người
 - + Chuyên môn dùng chung khoảng: 46 người

+ Tỷ lệ nhân lực y tế đạt khoảng 1- 1,32 nhân viên/giường bệnh.

2.2. Mục tiêu về chất lượng nguồn nhân lực đến năm 2030

- Tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học đạt khoảng: 40%.
- Có ít nhất 09 bác sĩ chuyên khoa II.
- Có khoảng 45 bác sĩ chuyên khoa I.
- 100% điều dưỡng trưởng khoa được đào tạo quản lý điều dưỡng.

2.3. Mục tiêu về đào tạo đến năm 2030

- Đào tạo các ngành sau đại học: 45 người, cụ thể:
 - + 10 bác sĩ chuyên khoa cấp I; 06 bác sĩ chuyên khoa cấp II.
 - + 03 dược sĩ chuyên khoa cấp I; 02 dược sĩ chuyên khoa cấp II.
 - + 10 điều dưỡng chuyên khoa cấp I.
 - + 02 kỹ thuật y học chuyên khoa cấp I; 02 thạc sĩ.
 - + 02 quản lý y tế chuyên khoa cấp I; 02 quản lý y tế chuyên khoa cấp II.
 - + 04 Thạc sỹ chuyên môn khác.
 - + 02 Cao cấp lý luận chính trị.

- **Đào tạo, tập huấn ngắn hạn:** Đạt từ 40% viên chức trực tiếp làm chuyên môn trở lên được đào tạo liên tục ít nhất 12 tiết học trở lên trong từng năm.

2.4. Mục tiêu về quản lý và môi trường làm việc

- 100% cán bộ quản lý được đào tạo quản lý bệnh viện hoặc quản lý nhà nước.
- Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện.
- Tỷ lệ nghỉ việc hàng năm dưới 3%.

III. LỘ TRÌNH THỰC HIỆN ĐẾN NĂM 2030

1. Giai đoạn 2026 – 2027

- Đào tạo các ngành sau đại học:
 - + 05 bác sĩ chuyên khoa cấp I; 03 bác sĩ chuyên khoa cấp II.
 - + 02 dược sĩ chuyên khoa cấp I; 01 dược sĩ chuyên khoa cấp II.
 - + 06 điều dưỡng chuyên khoa cấp I.
 - + 01 kỹ thuật y học chuyên khoa cấp I; 01 thạc sĩ.
 - + 01 quản lý y tế chuyên khoa cấp I.
 - + 01 quản lý y tế chuyên khoa cấp II.
 - + 02 Thạc sỹ chuyên môn khác.
 - + 01 Cao cấp lý luận chính trị.

- **Đào tạo, tập huấn ngắn hạn:** Đạt từ 40% viên chức trực tiếp làm chuyên môn trở lên được đào tạo liên tục ít nhất 12 tiết học trở lên trong từng năm.

- Tuyển dụng bổ sung nhân lực còn thiếu.

2. Giai đoạn 2028 – 2030

- Đào tạo các ngành sau đại học:
 - + 05 bác sĩ chuyên khoa cấp I; 03 bác sĩ chuyên khoa cấp II.

- + 01 dược sĩ chuyên khoa cấp I; 01 dược sĩ chuyên khoa cấp II.
- + 04 điều dưỡng chuyên khoa cấp I.
- + 01 kỹ thuật y học chuyên khoa cấp I; 01 thạc sĩ.
- + 01 quản lý y tế chuyên khoa cấp I.
- + 01 quản lý y tế chuyên khoa cấp II.
- + 02 Thạc sĩ chuyên môn khác.
- + 01 Cao cấp lý luận chính trị.

- **Đào tạo, tập huấn ngắn hạn:** Đạt từ 40% viên chức trực tiếp làm chuyên môn trở lên được đào tạo liên tục ít nhất 12 tiết học trở lên trong từng năm.

- Tuyển dụng bổ sung nhân lực còn thiếu.

V. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực hàng năm phù hợp với nhu cầu thực tế.
- Ưu tiên tuyển dụng bác sĩ, dược sĩ đại học và nhân lực chuyên môn còn thiếu.
- Tăng cường các chính sách thu hút bác sĩ về công tác tại bệnh viện.
- Phối hợp với các trường đại học y dược trong đào tạo và tuyển dụng nhân lực.
- Chỉ tiêu:
 - + Tuyển mới 5 – 8 bác sĩ mỗi năm.
 - + Tuyển 10 – 15 Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên điều dưỡng, mỗi năm.
 - + Tuyển chuyên môn khác mỗi năm (số lượng theo thực tế).

2. Sử dụng và quản lý hiệu quả nguồn nhân lực

- Bố trí, sử dụng nhân lực đúng vị trí việc làm đã được phê duyệt.
- Thực hiện luân chuyển, điều động nhân lực phù hợp với yêu cầu chuyên môn.
- Tăng cường công tác đánh giá viên chức theo kết quả thực hiện nhiệm vụ.
- Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhân lực.

3. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- Xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn và hàng năm.
- Cử viên chức tham gia đào tạo sau đại học.
- Đẩy mạnh đào tạo liên tục, cập nhật kiến thức chuyên môn.
- Tăng cường đào tạo tại chỗ thông qua chuyển giao kỹ thuật từ tuyển trên.

4. Duy trì và phát triển nguồn nhân lực

- Thực hiện đầy đủ chế độ chính sách đối với viên chức.
- Cải thiện điều kiện làm việc, tạo môi trường làm việc thuận lợi.
- Khuyến khích nghiên cứu khoa học và cải tiến kỹ thuật.
- Xây dựng văn hóa bệnh viện thân thiện, chuyên nghiệp.

V. KINH PHÍ THỰC HIỆN

- Ngân sách nhà nước theo kế hoạch đào tạo của ngành Y tế.
- Nguồn kinh phí tự chủ của Bệnh viện (nếu có).

- Nguồn tự túc của viên chức và các nguồn hợp pháp khác.

VII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Giám đốc:

- Chỉ đạo triển khai thực hiện kế hoạch.
- Kiểm tra, giám sát việc thực hiện tại các khoa, phòng.

2. Phòng Tổ chức – Hành chính:

- Tham mưu triển khai kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.
- Theo dõi, tổng hợp báo cáo định kỳ.

3. Phòng Kế hoạch tổng hợp:

- Phối hợp tổ chức đào tạo, chuyển giao kỹ thuật.

4. Các khoa, phòng:

- Xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực của đơn vị.
- Đề xuất nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

Trên đây là Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035./.

Nơi nhận:

- Các thành viên BGD (b/c);
- Các khoa, phòng (thực hiện);
- Lưu: VT, TCHC.

**KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**