SỞ Y TẾ TP HỒ CHÍ MINH **TRUNG TÂM Y TẾ** **KHU VỰC THUẬN AN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập -Tự do - Hạnh phúc**
Số: 571 /KH-TTYT	*Lái Thiêu, ngày 08 tháng 5 năm 2026*

KẾ HOẠCH
Phát triển nhân lực Trung tâm Y tế khu vực Thuận An năm 2026

I. Thực trạng Trung tâm Y tế khu vực Thuận An

Từ 01 tháng 07 năm 2025, theo sự chỉ đạo của Trung ương, ngành y tế tỉnh Bình Dương (cũ) chủ trương chấm dứt mô hình tổ chức Trung tâm Y tế cấp huyện, thành phố cũ và thành lập các Trung tâm Y tế khu vực gắn với phạm vi hành chính mới. Toàn bộ nhân sự, tài sản, tài chính, cơ sở vật chất và hồ sơ chuyên môn của các đơn vị bị giải thể được chuyển giao nguyên trạng về trung tâm y tế khu vực mới. Đồng thời, kết thúc hoạt động của các phòng khám đa khoa khu vực hoạt động kém hiệu quả và không đáp ứng điều kiện chuyên môn kỹ thuật; tổ chức lại hệ thống y tế theo hướng tinh gọn, duy trì các trạm y tế xã, phường theo địa giới hành chính mới, tiến tới giao quyền quản lý cho UBND cấp xã trong thời gian tới.

Từ tháng 7/2025, Trung tâm Y tế khu vực Thuận An chịu sự chỉ đạo, quản lý trực tiếp và toàn diện của Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh về tổ chức bộ máy, biên chế, nhân sự, tài chính và các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ; đồng thời, chịu sự quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân phường, xã, nơi đặt trụ sở theo quy định của pháp luật.

Năm 2025, đơn vị theo chỉ đạo của các cấp lãnh đạo, đã tập trung, phát triển chuyên môn, thực hiện chức năng và nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân trên địa bàn khu vực quản lý.

1.1. Cơ cấu tổ chức

Từ ngày 01/01/2026, Trung tâm Y tế khu vực Thuận An chuyển khối dự phòng và các Trạm Y tế về Ủy ban nhân dân phường quản lý. Hiện nay, Trung tâm Y tế khu vực Thuận An bao gồm Bệnh viện hạng II với 05 phòng chức năng, 15 khoa chuyên môn. Cụ thể:

*** Khối các phòng chức năng**

a) Phòng Tổ chức - Hành chính;

b) Phòng Kế hoạch - Nghiệp vụ;

c) Phòng Tài chính - Kế toán;

d) Phòng Điều dưỡng (bao gồm bộ phận Dinh dưỡng);

e) Phòng Vật tư, Thiết bị y tế.

*** Khối các khoa chuyên môn chung**

a) Khoa Khám bệnh;

b) Khoa Cấp cứu;

c) Khoa Hồi sức tích cực và Chống độc;

d) Khoa Nội tổng hợp;

đ) Khoa Ngoại tổng hợp;

e) Khoa Phẫu thuật - Gây mê hồi sức;

g) Khoa Phụ sản;

h) Khoa Nhi;

i) Khoa Răng hàm mặt - Mắt - Tai mũi họng;

k) Khoa Y học cổ truyền và Phục hồi chức năng;

l) Khoa Truyền nhiễm;

m) Khoa Kiểm soát nhiễm khuẩn;

n) Khoa Xét nghiệm;

o) Khoa Chẩn đoán hình ảnh;

p) Khoa Dược

1.2.Tình hình biến động nhân sự năm 2025:

a) Biến động nhân sự do sắp xếp lại tổ chức:

Từ ngày 01/01/2026, Trung tâm Y tế khu vực Thuận An chuyển khối dự phòng và các trạm y tế về Ủy ban nhân dân phường quản lý; đơn vị tập trung thực hiện chức năng khám bệnh, chữa bệnh, phục hồi chức năng, sức khỏe sinh sản và các dịch vụ y tế khác theo quy định. Với định hướng phát triển như cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hạng II có quy mô 320 giường bệnh, yêu cầu bổ sung cơ cấu nhân lực theo vị trí việc làm càng cần được đặt ra một cách bài bản, có lộ trình và có thứ tự ưu tiên rõ ràng.

Số lượng nhân sự chuyển về xã phường quản lý do sắp xếp lại đơn vị y tế là 173 người Cụ thể:

Chức danh	Số lượng
Bác sĩ	34
Điều dưỡng	11
Nữ hộ sinh	17
Y sĩ	58
Dược sĩ	28
Y tế công cộng	8
KTV	05
Khác	12
Tổng	**173**

b) Nhân sự giảm (không do sắp xếp lại đơn vị):

STT	Bác sĩ		Điều dưỡng, Hộ sinh, KTV Y, Y sĩ		Dược, TTB-YT		Chuyên môn khác		Chức danh dùng chung		Hỗ trợ, phục vụ		Tổng	Tỷ lệ
	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng		
Nghỉ việc	12	5	8	7		1	1		1	1		8	44	8,24%
Chuyển công tác	1				1								2	0,3%
Nghỉ hưu	1												1	0,19%
Tổng	14	5	8	7	1	1	1		1	1		8	47	8,8%
Tổng giảm	48 người (25 Biên chế; 23 Hợp đồng)													

*Nhân sự tăng toàn Trung tâm:

STT	Bác sĩ		Điều dưỡng, Hộ sinh, KTV Y, Y sĩ		Dược, TTB-YT		Chuyên môn khác		Chức danh dùng chung		Hỗ trợ, phục vụ	
	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng	Biên chế	Hợp đồng
Tuyển dụng	2	6	1	7	0	1	1	1	0	0	0	6
Tổng tăng	26 người (05 Biên chế; 20 Hợp đồng)											

1.2. Chất lượng nguồn nhân lực: Tổng 351 người

+ Biên chế: 267 người. Trong đó:

+ Hợp đồng có hưởng lương: 84 người

- Trình độ chuyên môn:

Bảng 1: Thống kê trình độ nhân lực Trung tâm Y tế năm 2026

Chức danh	Sau đại học	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp và khác	Tổng	Tỷ lệ
Bác sĩ	33	71	0	0	104	29,63%
Điều dưỡng	1	23	94	1	119	33,90%
Nữ hộ sinh	1	4	17	0	22	6,27%
Y sĩ	0	0	0	6	6	1,71%
Dược sĩ	3	7	12	0	22	6,27%
Y tế công cộng	0	3	0	0	3	0,85%
KTV	2	5	8	2	17	4,84%
Khác	1	16	4	37	58	16,52%
Tổng	41	129	135	46	351	100%
Tỷ lệ	11,68%	36,75%	38,46%	13,11%	100%	

1.3 Kết quả Đào tạo theo kế hoạch đào tạo năm 2025

Kết quả chọn cử cán bộ, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch năm 2025 đã xây dựng đạt như sau:

- Trình độ đào tạo Sau đại học: Bắt đầu đi đào tạo trong năm 2025 có 19/33 lượt, tỷ lệ: 57,58%.

Bảng 2: Thống kê kết quả đào tạo dài hạn theo kế hoạch năm 2025

STT	Chuyên khoa đào tạo	Chuyên ngành đào tạo	Cơ sở đào tạo	Số lượng
1.	Chuyên khoa I	Da liễu	Trường Đại học Y Dược Cần Thơ	1
2.	Chuyên khoa I	Nội khoa		1
3.	Chuyên khoa I	Sản phụ khoa		1
4.	Chuyên khoa I	Tai Mũi Họng		1
5.	Chuyên khoa I	Gây mê hồi sức		1
6.	Chuyên khoa I	Chẩn đoán hình ảnh		2
7.	Chuyên khoa II	Nội tiêu hóa	Đại học Y Dược thành phố Hồ Chí Minh	1
8.	Chuyên khoa I	Ung thư		1
9.	Chuyên khoa I	Nhãn khoa		1
10.	Chuyên khoa I	Y học gia đình		1
11.	Chuyên khoa I	Hồi sức cấp cứu - chống độc	Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch	1
12.	Chuyên khoa I	Ung bướu		1
13.	Chuyên khoa I	Điều dưỡng		1

14.	Thạc sĩ	Quản lý công	Học viện hành chính	2
15.	Thạc sĩ	Kế toán	Trường Đại học Thủ Dầu Một	2
16.	Thạc sĩ	Công nghệ thực phẩm	Trường Đại học Công nghệ TP HCM	1
TỔNG				19

- Trình độ đào tạo Đại học (đại học Y Dược Cần Thơ) đạt: 02/10 lượt, tỷ lệ 20%.

- Cử đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng 78 lượt. Trong đó:

01 đào tạo đặt máy tạo nhịp nhân tạo;

01 hồi sức cấp cứu;

01 điều dưỡng thận nhân tạo cơ bản;

02 Hồi sức cấp cứu nhi;

01 Gây mê nhi khoa cơ bản;

01 điều dưỡng dụng cụ phòng mổ cơ bản;

01

01 Quản lý thiết bị y tế cơ sở;

21 Chứng chỉ nghiệp vụ chuyên môn dấu thầu đối với lựa chọn nhà thầu;

17 Quản lý bệnh viện;

11 Quản lý chất lượng bệnh viện

03 Đào tạo, bồi dưỡng về đo lường;

12 chứng chỉ sư phạm y học cơ bản;

01 Đào tạo kiến thức cơ bản về tiết niệu;

01 bồi dưỡng chuyên viên;

04 Trung cấp lý luận chính trị;

Chủ yếu được đào tạo tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Dương, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, Bệnh viện Chợ Rẫy, Bệnh viện Từ Dũ.

- Tổng kết thực hiện kế hoạch đào tạo: 95/75 lượt: đạt **126,6 %** kế hoạch đề ra.

1.4 Phương hướng hoạt động của Trung tâm Y tế khu vực Thuận An:

a. Danh mục kĩ thuật triển khai mới trong: Trong năm 2026, Trung tâm Y tế khu vực Thuận An dự kiến sẽ triển khai 20 kĩ thuật mới, chủ yếu phát triển chuyên sâu kĩ thuật của các khoa mũi nhọn như khoa Ngoại tổng hợp, khoa Phụ sản và triển khai các kĩ thuật mới của các khoa ngoại trú như Y học cổ truyền – phục hồi chức năng, khoa Răng hàm mặt – Mắt – Liên chuyên khoa, Chẩn đoán hình ảnh.

Danh mục các kĩ thuật mới sẽ triển khai trong năm 2026:

STT	STT 23/BYT/ 2024	Mã kỹ thuật	Tên chương	Tên kỹ thuật	Khoa/phòng
1	6414	8.479	08. Y HỌC CỔ TRUYỀN	Giác hơi điều trị ngoại cảm phong hàn	Khoa YHCT-PHCN
2	6416	8.481	08. Y HỌC CỔ TRUYỀN	Giác hơi điều trị các chứng đau	
3	6417	8.482	08. Y HỌC CỔ TRUYỀN	Giác hơi điều trị cảm cúm	
4	14806	17.76	17. PHỤC HỒI CHỨC NĂNG	Kỹ thuật vỗ rung lồng ngực	
5	11587	10386	10. NGOẠI KHOA	Cắt bỏ tinh hoàn lạc chỗ	Khoa Ngoại
6	11595	10394	10. NGOẠI KHOA	Hạ tinh hoàn ẩn, tinh hoàn lạc chỗ	
7	11617	10416	10. NGOẠI KHOA	Mở thông dạ dày	
8	11654	10453	10. NGOẠI KHOA	Nối vị tràng	
9	11925	10724	10. NGOẠI KHOA	Phẫu thuật kết hợp xương gãy trật cổ xương cánh tay	
11	18407	27147	10. NGOẠI KHOA	Phẫu thuật nội soi mở thông dạ dày	
12	18437	27177	10. NGOẠI KHOA	Phẫu thuật nội soi gỡ dính ruột	
13	18527	27265	10. NGOẠI KHOA	Phẫu thuật nội soi mở ống mật chủ lấy sỏi	
14	18528	27266	10. NGOẠI KHOA	Phẫu thuật nội soi mở ống mật chủ lấy sỏi + cắt túi mật	
15	18529	27267	10. NGOẠI KHOA	Phẫu thuật nội soi lấy sỏi OMC có dẫn lưu Kehr	Khoa Ngoại

16	18534	27272	10. NGOẠI KHOA	Phẫu thuật nội soi cắt túi mật, mở OMC lấy sỏi, dẫn lưu Kehr	
10	14376	16.61	16. RĂNG HÀM MẶT	Điều trị tủy lại	Khoa Răng hàm mặt – Mắt – Liên chuyên khoa
17	15012	18.28	18. ĐIỆN QUANG	Siêu âm 3D/4D thai nhi	Khoa Phụ sản
18	15026	18.42	18. ĐIỆN QUANG	Siêu âm tầm soát dị tật thai nhi	
19	14998	18.14	18. ĐIỆN QUANG	Siêu âm qua thực quản	Khoa CĐHA
20	15021	18.37	18. ĐIỆN QUANG	Siêu âm doppler động mạch tử cung	

b. Tình hình nhân sự đáp ứng với việc triển khai danh mục kĩ thuật mới

- Thực trạng nhân lực tại các khoa về năng lực có thể thực hiện được các kỹ thuật đăng ký mới, tuy nhiên, để thực hiện cần có các chứng chỉ phù hợp theo danh mục và đúng theo các quy định hiện hành. Kế hoạch đào tạo đã được xây dựng và triển khai, tuy nhiên, sẽ theo tình hình thực tế và khả năng tài chính của đơn để bổ sung hoặc điều chỉnh kế hoạch đào tạo.

- Tuy nhiên, làn sóng nghỉ việc đang nhen nhóm, khiến cho nhân sự tại các khoa biến động liên tục, cần căn cứ tình hình thực tế để cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm kế thừa, dự trù nhân sự khi có biến động giảm nhân sự.

II. Tồn tại năm 2025:

- Đơn vị phải xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực y tế hàng năm trong đó:

+ Phải có tiêu chí để đánh giá việc thực hiện kế hoạch;

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo công chức quản lý, đào tạo quản lý BV theo tỷ lệ 60%;

+ Tổ chức đánh giá kế hoạch phát triển đơn vị 5 năm;

+ Xây dựng và thực hiện KH cải tiến môi trường làm việc của nhân viên y tế dựa vào kết quả của khảo sát sự hài lòng nhân viên y tế;

+ Đơn vị có phản hồi ý kiến của NVYT theo ý kiến của NVYT (từ phiếu khảo sát);

+ Có chính sách thêm cho chức danh điều dưỡng.

III. Mục tiêu phát triển nhân lực chung:

B1. THIẾT LẬP HỆ THỐNG TỔ CHỨC NHÂN SỰ

- B1.1: Có bộ phận quản lý nhân sự chuyên trách và hệ thống tổ chức rõ ràng.

- B1.2. Có đầy đủ Đề án vị trí việc làm và mô tả công việc cho từng chức danh.

- B1.3: Thực hiện quản lý hồ sơ nhân sự bằng phần mềm và lưu trữ khoa học.

B2. ĐỊNH MỨC VÀ CƠ CẤU NHÂN LỰC

- B2.1: Đảm bảo đủ số lượng nhân lực y tế theo quy định của bệnh viện Hạng I.

- B2.2: Cơ cấu nhân lực hợp lý giữa các nhóm: Bác sĩ, Điều dưỡng, Kỹ thuật viên và Hành chính.

- B2.3: Tỷ lệ bác sĩ có trình độ Sau đại học đạt chỉ tiêu (phấn đấu > 30%).

B3. TUYỂN DỤNG VÀ TIẾP NHẬN NHÂN LỰC

- B3.1: Quy trình tuyển dụng công khai, minh bạch và theo đúng quy định pháp luật.

- B3.2: Có chương trình đào tạo định hướng và thử việc bài bản cho nhân viên mới.

- B3.3: Thu hút được nhân lực chất lượng cao (Bác sĩ chuyên khoa sâu, kỹ sư y sinh).

B4. ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC

- B4.1: Có kế hoạch đào tạo hàng năm và dài hạn dựa trên nhu cầu thực tế.

- B4.2: Nhân viên y tế được cập nhật kiến thức y khoa liên tục (CME) đầy đủ.

- B4.3: Phát triển đội ngũ giảng viên lâm sàng có chứng chỉ sư phạm y học.

B5. ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC

- B5.1: Thiết lập hệ thống chỉ số đánh giá hiệu quả công việc (KPIs) cho từng khoa/phòng.

- B5.2: Thực hiện đánh giá nhân viên định kỳ và công bằng.

- B5.3: Kết quả đánh giá được sử dụng để xét khen thưởng và bổ nhiệm.

B6. CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ VÀ PHÚC LỢI

- B6.1: Đảm bảo trả lương, phụ cấp đầy đủ và đúng hạn cho người lao động.

- B6.2: Áp dụng cơ chế thu nhập tăng thêm theo hiệu quả công việc (P4P).

- B6.3: Có các chính sách phúc lợi khác (hiếu hỉ, tham quan nghỉ mát, hỗ trợ khó khăn).

B7. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VÀ SỨC KHỎE NHÂN VIÊN

- B7.1: Đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, có đầy đủ bảo hộ lao động.

- B7.2: Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên y tế hàng năm.

- B7.3: Xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, không có bạo lực học đường/nơi làm việc.

B8. HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ

- B8.1: Tổ chức khảo sát sự hài lòng của nhân viên định kỳ (ít nhất 1 lần/năm).

- B8.2: Có tỷ lệ hài lòng chung đạt mục tiêu đề ra (phấn đấu > 85%).

- B8.3: Lãnh đạo có phản hồi và giải quyết các kiến nghị của nhân viên.

B9. QUY HOẠCH VÀ BỔ NHIỆM CÁN BỘ

- B9.1: Thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý đúng quy trình.

- B9.2: Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ khách quan, dựa trên năng lực và uy tín.

B10. KỶ LUẬT VÀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP

- B10.1: Phổ biến và giám sát thực hiện quy tắc ứng xử của nhân viên y tế.

- B10.2: Xử lý nghiêm các vi phạm kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp.

B11. QUẢN LÝ NGƯỜI HÀNH NGHỀ

- B11.1: 100% nhân viên hành nghề có Giấy phép hành nghề (GPHN) phù hợp.

- B11.2: Công khai danh sách người hành nghề và phạm vi hoạt động chuyên môn.

B12. ĐÀO TẠO THỰC HÀNH CẤP GPHN

- B12.1: Có đủ điều kiện là cơ sở đào tạo thực hành để cấp GPHN.

- B12.2: Tổ chức hướng dẫn thực hành cho người mới tốt nghiệp nghiêm túc.

B13. NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ SÁNG KIẾN

- B13.1: Khuyến khích nhân viên tham gia nghiên cứu khoa học và sáng kiến cải tiến.

- B13.2: Có kinh phí hỗ trợ và khen thưởng cho các đề tài có tính ứng dụng cao.

B14. VĂN HÓA BỆNH VIỆN

- B14.1: Xây dựng các giá trị cốt lõi và bản sắc văn hóa riêng của đơn vị.

- B14.2: Tổ chức các hoạt động phong trào, thể dục thể thao tạo sự gắn kết.

*** Các chỉ tiêu riêng đối với các tiêu chí nhóm B – Bảng điểm 83 tiêu chí:**

STT	Tiêu chí	Chỉ số đo lường (KPIs) cụ thể cho năm 2026	Phương pháp thực hiện	Cơ sở đánh giá (Minh chứng)
1	B1.1	Tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh đạt theo Thông tư 03/2023/TT-BYT.	Tuyển dụng bổ sung 30 nhân sự cho khối điều trị sau chia tách.	Danh sách lương, Quyết định tuyển dụng.
2	B1.2	Tỷ lệ Điều dưỡng/Bác sĩ tại các khoa lâm sàng đạt ≥ 2,0.	Ưu tiên chỉ tiêu tuyển dụng cho khối Điều dưỡng và Kỹ thuật viên.	Bảng trực, Danh sách nhân sự theo khoa.
3	B1.3	100% nhân lực được bố trí đúng Đề án vị trí việc làm (VTVL).	Rà soát và cập nhật Đề án VTVL phù hợp mô hình Bệnh viện hạng II.	Đề án VTVL đã phê duyệt, Sơ đồ tổ chức.
4	B2.1	100% nhân viên y tế đạt đủ 24 tiết đào tạo liên tục (CME)/năm.	Tổ chức các lớp tập huấn tại chỗ và đào tạo trực tuyến.	Giấy chứng nhận CME, Sổ theo dõi đào tạo.
5	B2.2	Tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học đạt ≥ 35%.	Cử 08 bác sĩ đi học CK1, CK2 và Thạc sĩ chuyên ngành mũi nhọn.	Văn bằng, Quyết định cử đi đào tạo.
6	B2.3	Triển khai độc lập ít nhất 05 kỹ thuật mới chuyên sâu.	Đào tạo ê-kíp theo đề án chuyển giao kỹ thuật từ tuyến trên.	Quyết định phê duyệt kỹ thuật của Sở Y tế.
7	B2.4	≥ 95% nhân viên được tập huấn kỹ năng giao tiếp, ứng xử và y đức.	Tổ chức 02 đợt tập huấn toàn viện về phong cách phục vụ.	Danh sách điểm danh, Bài thu hoạch.
8	B2.5	50% lãnh đạo khoa/phòng được bồi dưỡng kiến thức quản lý y tế.	Cử cán bộ nguồn tham gia các khóa đào tạo quản lý bệnh viện.	Chứng chỉ quản lý y tế/quản lý bệnh viện.
9	B3.1	100% nhân viên được hưởng đúng, đủ lương và các loại phụ cấp.	Lập dự toán ngân hàng và chi trả theo quy chế chi tiêu nội bộ	Bảng lương, Chứng từ chi trả của ngân hàng.
10	B3.2	Thực hiện chi trả thu nhập tăng thêm (P4P) theo khả năng tài chính của đơn vị.	Áp dụng KPIs cá nhân và hiệu quả công việc vào quy chế chi tiêu.	Quy chế chi tiêu nội bộ, Quyết định chi.
11	B3.3	Có ít nhất 01 đợt khen thưởng đột xuất/quý cho nhân viên.	Phát động các phong trào thi đua và vinh danh cá nhân xuất sắc.	Quyết định khen thưởng, Biên bản họp thi đua.
12	B4.1	100% nhân viên được khám sức khỏe định kỳ và quản lý hồ sơ điện tử.	Phối hợp khoa Khám bệnh tổ chức khám tập trung 01 lần/năm.	Hồ sơ sức khỏe cá nhân, Báo cáo tổng hợp.
13	B4.2	100% nhân viên được trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ cá nhân (PPE).	Cấp phát PPE theo định mức và kiểm tra môi trường lao động hàng quý.	Sổ cấp phát bảo hộ, Biên bản đo môi trường.
14	B4.3	Chỉ số hài lòng chung của nhân viên đạt ≥ 85/100 điểm.	Khảo sát trực tuyến 02 lần/năm theo mẫu của Bộ Y tế.	Báo cáo phân tích sự hài lòng nhân viên.

IV. Mục tiêu cụ thể và phương pháp thực hiện:

1. Đối với các mục tiêu chung:

Tiêu chí	Tiểu mục	Chỉ số đánh giá (KPIs)	Phương pháp thực hiện chi tiết
B1: Hệ thống tổ chức	1. Hệ thống quản lý	100% nhân sự có hồ sơ điện tử	Nâng cấp phần mềm quản lý nhân sự; quét (scan) toàn bộ văn bằng, chứng chỉ lên hệ thống.
	2. Vị trí việc làm	100% chức danh có mô tả công việc	Rà soát Đề án VTVL theo thông tư mới nhất; phê duyệt bảng mô tả công việc cho từng cá nhân.
	3. Lưu trữ hồ sơ	0 lỗi sai sót trong hồ sơ viên chức	Kiểm tra chéo hồ sơ định kỳ quý; lưu trữ khoa học theo quy định của Bộ Nội vụ.
B2: Định mức nhân lực	4. Tổng số nhân lực	Đạt 370 - 380 người	Tuyển dụng bổ sung 15-20 chỉ tiêu để bù đắp số lượng nghỉ việc và mở rộng quy mô.
	5. Cơ cấu nhân lực	Tỷ lệ ĐD/BS đạt theo TT03/2023	Ưu tiên tuyển dụng Điều dưỡng cao đẳng trở lên; luân chuyển nhân sự giữa các khoa phù hợp năng lực.
	6. Trình độ chuyên môn	> 30% Bác sĩ có trình độ SĐH	Cử 05-08 bác sĩ đi học chuyên khoa I, II tại các trường đại học y dược uy tín.
B3: Tuyển dụng	7. Quy trình tuyển dụng	100% đúng quy định pháp luật	Xây dựng hội đồng tuyển dụng khách quan; công khai chỉ tiêu trên website và bảng tin đơn vị.
	8. Đào tạo định hướng	100% nhân viên mới được tập huấn	Tổ chức ít nhất 01 khóa học 01 ngày về nội quy, quy trình chuyên môn và kỹ năng giao tiếp cho người mới.
	9. Thu hút nhân tài	Tuyển được ít nhất 02 BS chuyên khoa sâu	Ban hành chính sách hỗ trợ thu nhập và môi trường làm việc ưu đãi cho bác sĩ trình độ cao.
B4: Đào tạo & Phát triển	10. Kế hoạch đào tạo	100% danh mục đào tạo được thực hiện	Lập danh sách cử đi đào tạo theo nhu cầu của các khoa (Nội, Nhi, Ngoại tiết niệu, Thận nhân tạo).
	11. Đào tạo liên tục (CME)	100% NV đạt 48 tiết học/2 năm	Mở các lớp cập nhật kiến thức tại chỗ; liên kết với BV tuyến tỉnh cấp chứng chỉ CME cho nhân viên
	12. Sư phạm y học	40% lãnh đạo khoa có chứng chỉ	Cử các Trưởng/Phó khoa tham gia lớp bồi dưỡng phương pháp giảng dạy lâm sàng.
B5: Đánh giá hiệu quả	13. Hệ thống chỉ số (KPIs)	100% đơn vị có bộ chỉ số KPIs riêng	Xây dựng bảng điểm đánh giá định lượng cho từng vị trí (Lâm sàng, Cận lâm sàng, Hành chính).
	14. Quy trình đánh giá	Thực hiện 12 tháng/năm	Khoa/phòng tự chấm điểm; Hội đồng bệnh viện thẩm định và phê duyệt kết quả hàng tháng.
	15. Phản hồi đánh giá	100% nhân viên được biết kết quả	Công khai bảng điểm; tổ chức đối thoại nếu nhân viên có thắc mắc về kết quả đánh giá.
B6: Đãi ngộ & Phúc lợi	16. Tiền lương & Phụ cấp	100% đúng hạn và đúng chế độ	Cập nhật kịp thời các thay đổi về lương cơ sở và phụ cấp nghề nghiệp theo quy định Chính phủ.

	17. Thu nhập tăng thêm	Áp dụng mô hình P4P	Trích lập quỹ từ nguồn thu dịch vụ để chi trả theo hiệu suất lao động và kết quả KPIs.
	18. Chế độ phúc lợi	100% nhân viên được hưởng phúc lợi	Duy trì quà tặng lễ tết, thăm hỏi hiếu hỉ và tổ chức cho NV đi tham quan, nghỉ mát.
B7: Môi trường & Sức khỏe	19. An toàn lao động	0 tai nạn lao động nghiêm trọng	Kiểm tra định kỳ hệ thống điện, PCCC; trang bị đầy đủ bảo hộ cho nhân viên các khoa lây nhiễm.
	20. Khám sức khỏe NV	100% được khám 01 lần/năm	Tổ chức khám sức khỏe tổng quát và tầm soát bệnh nghề nghiệp cho toàn thể VC, NLĐ.
	21. Cải thiện môi trường	100% phòng làm việc có cây xanh	Nâng cấp cơ sở vật chất phòng nghỉ giữa ca; trồng thêm cây xanh trong khuôn viên làm việc.
B8: Hài lòng nhân viên	22. Khảo sát hài lòng	Đạt tỷ lệ hài lòng > 70%	Thực hiện khảo sát ẩn danh qua QR Code; phân tích các điểm nhân viên chưa hài lòng để cải thiện.
	23. Xử lý kiến nghị	100% kiến nghị được phản hồi	Duy trì hộp thư góp ý nội bộ; Giám đốc trực tiếp trả lời kiến nghị trong các buổi họp giao ban.
	24. Gắn kết nhân viên	Tổ chức ít nhất 02 sự kiện/năm	Tổ chức hội thao, hội diễn văn nghệ hoặc các trò chơi team-building để tăng cường đoàn kết.
B9: Quy hoạch & Bổ nhiệm	25. Quy hoạch cán bộ	100% đúng quy trình Đảng, chính quyền	Rà soát danh sách quy hoạch hàng năm; đảm bảo tính kế thừa và độ tuổi theo quy định.
	26. Đào tạo quản lý	70% nguồn quy hoạch được đi học	Cử cán bộ trong diện quy hoạch đi học Trung cấp/Cao cấp chính trị và lớp Quản lý bệnh viện.
	27. Bổ nhiệm cán bộ	100% Đảm bảo khách quan, dân chủ	Thực hiện quy trình lấy phiếu tín nhiệm công khai trước khi bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo.
B10: Đạo đức & Kỷ luật	28. Quy tắc ứng xử	>95% viên chức, NLĐ được tập huấn GTUX 100% cam kết thực hiện	Tổ chức ký cam kết đổi mới phong cách thái độ phục vụ; giám sát qua hệ thống camera và đường dây nóng.
	29. Xử lý vi phạm	100% vụ việc được xử lý theo quy định	Thành lập hội đồng kỷ luật để xem xét các trường hợp vi phạm quy định chuyên môn hoặc y đức.
	30. Khen thưởng đạo đức	Tuyên dương ít nhất 01 cá nhân/quý	Khen thưởng đột xuất cho nhân viên có hành động đẹp, được người bệnh gửi thư khen ngợi.
B11: Quản lý hành nghề	31. Giấy phép hành nghề	100% đúng phạm vi hoạt động	Rà soát đối chiếu văn bằng với GPHN; kịp thời làm thủ tục bổ sung phạm vi chuyên môn khi cần.
	32. Công khai nhân sự	100% cập nhật trên cổng thông tin	Niêm yết danh sách bác sĩ trực và thời gian khám bệnh công khai tại sảnh bệnh viện.

B12: Hướng dẫn thực hành	33. Chất lượng hướng dẫn	100% người học hài lòng	Lập kế hoạch hướng dẫn chi tiết cho từng đối tượng thực hành cấp GPHN; có kiểm tra tay nghề cuối kỳ.
	34. Sổ nhật ký thực hành	100% có sổ theo dõi	Người thực hành phải ghi chép đầy đủ các ca lâm sàng và được người hướng dẫn ký xác nhận hàng tuần.
B13: Nghiên cứu & Sáng kiến	35. Phong trào NCKH	Ít nhất 15 đề tài/năm	Khuyến khích mỗi khoa/phòng có ít nhất 01 sáng kiến cải tiến quy trình làm việc hoặc kỹ thuật.
B14: Văn hóa bệnh viện	36. Bản sắc đơn vị	100% NV thực hiện đúng bộ nhận diện	Xây dựng slogan, khẩu hiệu hành động; duy trì tác phong làm việc chuyên nghiệp, đúng giờ.

2. Đối với các tiêu chí nhóm B – Bảng điểm 83 tiêu chí *(Đính kèm phụ lục)*

Trên đây là kế hoạch phát triển nhân lực Trung tâm Y tế khu vực Thuận An năm 2026, đề nghị các khoa, phòng có liên quan phối hợp để triển khai kế hoạch đạt hiệu quả tốt nhất./.

Nơi nhận:
- Sở Y tế;
- Ban Giám đốc (để b/c)
- Các Khoa, Phòng;
- Lưu VT, TCHC (HTr).

GIÁM ĐỐC

TRUNG TÂM Y TẾ KHU VỰC THUẬN AN

Phan Quang Toàn

SỞ Y TẾ TP HỒ CHÍ MINH
TRUNG TÂM Y TẾ KHU VỰC THUẬN AN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập -Tự do - Hạnh phúc

PHỤ LỤC KÈM THEO:
PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN ĐỐI VỚI CÁC TIÊU CHÍ NHÓM B – BẢNG ĐIỂM 83 TIÊU CHÍ NĂM 2026
(Kèm theo Kế hoạch số: 571/KH-TTYT ngày 08 tháng 5 năm 2026 của Trung tâm Y tế khu vực Thuận An)

Nhóm tiêu chí	Tiêu chí	Chỉ số đánh giá (KPIs)	Phương pháp & Giải pháp thực hiện	Cơ sở đánh giá (Minh chứng)	Bộ phận phụ trách
I. SỐ LƯỢNG VÀ CƠ CẤU (B1)	B1.1: Số lượng nhân lực	Tỷ lệ NV y tế/giường bệnh ≥ 1,1.	Tuyển dụng bù đắp nhân sự sau chia tách trạm y tế; ưu tiên khối lâm sàng.	Quyết định tuyển dụng; Danh sách lương.	Phòng TC-HC
	B1.2: Cơ cấu nhân lực	Tỷ lệ ĐD/BS lâm sàng ≥ 2,0.	Ưu tiên chỉ tiêu tuyển Điều dưỡng cao đẳng trở lên cho các khoa mới thành lập.	Báo cáo nhân sự quý; Bảng trực khoa.	Phòng TC-HC, Phòng Điều dưỡng
	B1.3: Vị trí việc làm	100% nhân viên đúng Đề án VT VL.	Rà soát mô tả công việc của 352 nhân viên; cập nhật phần mềm quản lý nhân sự.	Đề án VTVL đã phê duyệt; Bản mô tả công việc cá nhân.	Phòng TC-HC
	B1.4: Ổn định nhân lực	Tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện < 5%.	Phân tích lý do nghỉ việc; thực hiện các chính sách hỗ trợ tâm lý và môi trường làm việc.	Báo cáo biến động nhân sự hàng năm.	Phòng TC-HC, Công đoàn
II. CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC (B2)	B2.1: Đào tạo liên tục (CME)	100% người hành nghề đạt ≥ 24 tiết/năm.	Tổ chức tập huấn tại chỗ; liên kết các bệnh viện tuyến cuối cập nhật kiến thức chuyên môn.	Giấy chứng nhận CME; Sổ theo dõi đào tạo.	Phòng KH-NV
	B2.2: Đào tạo sau đại học	Tỷ lệ BS có trình độ SĐH > 35%.	Cử ít nhất 05-08 bác sĩ đi học CK1, CK2 các chuyên khoa mũi nhọn (Thận, Ngoại, Sản).	Văn bằng, chứng chỉ; Quyết định cử đi học.	Phòng TC-HC
	B2.3: Kỹ thuật mới, chuyên sâu	Triển khai ít nhất **05 kỹ thuật mới** thành công.	Đào tạo ê-kíp nội soi tiêu hóa để sẵn sàng khi máy móc được đầu tư.	Quyết định phê duyệt danh mục kỹ thuật của Sở Y tế.	Phòng KH-NV, Khoa lâm sàng

	B2.4: Kỹ năng giao tiếp	> 95% nhân viên được tập huấn.	Tổ chức các lớp bồi dưỡng về y đức và văn hóa ứng xử "Đổi mới phong cách thái độ phục vụ".	Danh sách lớp học; Bài thu hoạch/đánh giá.	Phòng TC-HC, Phòng Điều dưỡng
	B2.5: Năng lực quản lý	45% lãnh đạo khoa/phòng có chứng chỉ QL.	Cử cán bộ nguồn tham gia các khóa Quản lý bệnh viện và Quản lý Nhà nước.	Chứng chỉ Quản lý bệnh viện/QLNN.	Phòng TC-HC
III. ĐÃI NGỘ & ĐIỀU KIỆN (B3)	B3.1: Tiền lương & Phụ cấp	100% chi trả đúng, đủ theo quy định.	Cập nhật kịp thời thay đổi về lương cơ sở và các chế độ phụ cấp độc hại, nghề nghiệp.	Bảng lương; Chứng từ chi trả qua ngân hàng.	Phòng Tài chính - Kế toán
	B3.2: Thu nhập tăng thêm (P4P)	Thu nhập tăng thêm thực hiện theo KPIs.	Bảng điểm KPIs cần có trọng số cao cho "Chất lượng chuyên môn" và "Sự hài lòng người bệnh" để tránh việc nhân viên chỉ chạy theo số lượng ca bệnh.; trích lập quỹ phát triển để chi trả theo hiệu suất lao động.	Quy chế chi tiêu nội bộ; Bảng chấm điểm KPIs.	Ban Giám đốc, Phòng TC-HC
	B3.3: Điều kiện làm việc	100% buồng trực có tiện nghi cơ bản.	Đầu tư mua sắm máy lạnh, tủ lạnh, nước uống và trang thiết bị cho các buồng trực nhân viên. **"Số hóa quy trình hành chính"**. Việc giảm tải giấy tờ cho điều dưỡng/bác sĩ cũng là một cách cải thiện điều kiện làm việc hiệu quả.	Danh mục tài sản tại khoa; Phiếu kiểm kê thiết bị.	Phòng TC-HC
IV. SỨC KHỎE & MÔI TRƯỜNG (B4)	B4.1: Sức khỏe nhân viên	100% NV được khám sức khỏe ít nhất 1 lần/năm.	Tổ chức khám sức khỏe định kỳ; lập hồ sơ theo dõi bệnh nghề nghiệp cho các nhóm nguy cơ cao.	Hồ sơ sức khỏe cá nhân; Báo cáo tổng hợp kết quả khám.	Khoa KSNK,
	B4.2: Hài lòng nhân viên	Chỉ số hài lòng chung đạt ≥ **85/100 điểm**.	Khảo sát theo mẫu của BYT; Giám đốc đối thoại trực tiếp để giải quyết kiến nghị nhân viên.	Báo cáo kết quả khảo sát sự hài lòng định kỳ quý/năm.	Tổ QLCL, Công đoàn