

Số: /KH-BVM

Gia Lai, ngày tháng năm 2026

KẾ HOẠCH
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC BỆNH VIỆN MẮT NĂM 2026

Căn cứ Kế Hoạch số 261/KH-BVM ngày 19/8/2025 về kế hoạch phát triển bệnh viện giai đoạn 2026-2030; Kế hoạch số 167/KH-BVM ngày 30/01/2026 của Bệnh viện Mắt về phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2026-2030, Bệnh viện Mắt xây dựng Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực năm 2026, gồm những nội dung sau:

I. THỰC TRẠNG NHÂN LỰC NĂM 2025

1. Tổng số viên chức, người lao động: 100 người.

2. Cơ cấu nhân lực theo chức danh:

Bác sĩ: 21 người;

Điều dưỡng: 38 người;

Kỹ thuật viên (gây mê, xét nghiệm): 04 người;

Dược: 07 người;

Nhân viên hành chính, hỗ trợ phục vụ: 30 người.

3. Đánh giá chung:

Đội ngũ nhân lực cơ bản đáp ứng yêu cầu khám, chữa bệnh. Tuy nhiên còn thiếu bác sĩ chuyên khoa sâu (Phaco, Glôcôm, Võng mạc);

Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa đồng đều giữa các khoa/phòng.

II. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NĂM 2026

1. Mục tiêu chung

- Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực y tế của bệnh viện Mắt đảm bảo chất lượng và số lượng phù hợp về cơ cấu, nâng cao về chất lượng.

- Đáp ứng yêu cầu triển khai các kỹ thuật chuyên sâu, nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh và sự hài lòng của người bệnh.

- Nhân viên y tế được thường xuyên đào tạo nâng cao về năng lực chuyên môn để đảm nhận tốt nhiệm vụ điều trị và cập nhật ứng dụng kỹ thuật mới.

- Nâng cao chất lượng bệnh viện qua việc cải cách thủ tục hành chính, đổi mới phong cách, thái độ phục vụ hướng tới sự hài lòng người bệnh.

2. Mục tiêu cụ thể

- Bổ sung, đào tạo đội ngũ bác sĩ chuyên khoa sâu về nhãn khoa;

- Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho điều dưỡng và kỹ thuật viên;

- Chuẩn hóa đội ngũ nhân lực theo quy định của Bộ Y tế;

- Từng bước xây dựng đội ngũ nhân lực ổn định, có chất lượng và gắn bó lâu dài với bệnh viện.

- Bảo đảm đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, đào tạo liên tục theo quy định.

- Nâng cao năng lực, quản lý, quản lý chất lượng bệnh viện cho đội ngũ cán bộ chủ chốt.

III. Các nhiệm vụ trọng tâm năm 2026

1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực

Các hoạt động theo kế hoạch	2026	Trách nhiệm thực hiện		Kết quả mong đợi
		Chính	P. Hợp	
Mục tiêu 1: Đào tạo và tuyển dụng đủ về số lượng, chất lượng				
Đào tạo chuyên môn: BSCK I	1	Các khoa phòng	Các khoa phòng	Hoàn thành
Nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao các kỹ năng cho cán bộ, tham dự các khóa bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ chuyên môn	5	P. KHTH –CĐT, P. TC-HC-TC, P. ĐD – QLCL - CNTT	Các khoa phòng	Hoàn thành
Đào tạo về chính trị, quản lý nhà nước	7	P. KHTH –CĐT, P. TC-HC-TC, P. ĐD – QLCL - CNTT	Các khoa phòng	Hoàn thành
Mục tiêu 2: Nâng cao trình độ, nâng cao kỹ năng và năng lực quản lý điều hành cho cán bộ làm công tác quản lý chất lượng bệnh viện; mở các lớp đào tạo liên tục cho cán bộ làm công tác y tế				
Nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao các kỹ năng và năng lực quản lý điều hành cho đội ngũ làm công tác quản lý chất lượng bệnh viện	01	P. TC-HC-TC, P. ĐD – QLCL - CNTT	Các khoa phòng	Hoàn thành

Đào tạo liên tục	Đảm bảo đào tạo liên tục 24 tiết/ năm/ĐD	P.ĐD – QLCL - CNTT	P.KHTH –CĐT	Hoàn thành
Mục tiêu 3: Đầu tư nguồn lực về tài chính và cơ sở hạ tầng, phương tiện, trang thiết bị				
Thu hút nguồn lực về tài chính	x	Ban Giám đốc, P. TC-HC-TC	P. TC- HC-TC	Hoàn thành
Thu hút nguồn lực về cơ sở vật chất	x	Ban Giám đốc, P. TC-HC-TC	P. TC- HC-TC	Hoàn thành
Tiếp thu công nghệ, quy trình tiên tiến: Triển khai hạ tầng về công nghệ thông tin, bệnh án điện tử, mua sắm các trang thiết bị y tế.	x	P. KHTH –CĐT, P. TC-HC-TC, P. ĐD – QLCL – CNTT, Khoa Dược	Các khoa phòng	Hoàn thành
Mục tiêu 4: Thực hiện đúng các chế độ, chính sách, môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ				
Thực hiện đúng chế độ luân phiên có thời hạn đối với người hành nghề tại cơ sở khám chữa bệnh theo Quyết định số 14/2013/QĐ-TTG ngày 20/02/2013 của Thủ tướng chính phủ	x	P. KHTH –CĐT, P. ĐD – QLCL – CNTT	Các khoa phòng	Hoàn thành
Bảo đảm chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ	x	P. TC-HC-TC	P. TC- HC-TC	Hoàn thành
Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi tạo điều kiện cho nhân viên cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ	x	P. KHTH –CĐT, P. ĐD – QLCL – CNTT, P. TC-HC- TC	Các khoa phòng	Hoàn thành

2. Các chỉ tiêu cần đạt được trong năm 2026

STT	Tỷ số	Năm 2026
1	Tỷ số “bác sĩ/giường bệnh”	21/100
2	Tỷ số “bác sĩ/giường bệnh” khoa ĐTTT-Glocom	5/71
3	Tỷ số “bác sĩ/giường bệnh” khoa KM-GM-PP	4/24
4	Tỷ số “bác sĩ/giường bệnh” khoa Mắt trẻ em	3/5
5	Tỷ số “điều dưỡng/giường bệnh” bệnh viện	38/100
6	Tỷ số “điều dưỡng/giường bệnh” khoa ĐTTT-Glocom	8/71
7	Tỷ số “điều dưỡng/giường bệnh” khoa KM-GM-PP	5/24
8	Tỷ số “điều dưỡng/giường bệnh” khoa Mắt trẻ em	3/5
9	Tỷ số “bác sĩ/điều dưỡng” bệnh viện	21/38
10	Tỷ số “bác sĩ/điều dưỡng” khoa khám bệnh	6/10
11	Tỷ số “bác sĩ/điều dưỡng” khoa ĐTTT-Glocom	5/8
12	Tỷ số “bác sĩ/điều dưỡng” khoa KM-GM-PP	4/5
13	Tỷ số “bác sĩ/điều dưỡng” khoa PT-GMHS	2/6
14	Tỷ số “bác sĩ/điều dưỡng” khoa Mắt trẻ em	3/3
15	Tỷ số “dược sĩ/giường bệnh” bệnh viện	7/100
16	Tỷ số “nhân viên dinh dưỡng/ giường bệnh” bệnh viện	0/100

IV. GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Công tác tuyển dụng

Rà soát nhu cầu tuyển dụng nhân lực phù hợp với quy mô hoạt động của bệnh viện; thực hiện tuyển dụng theo đúng quy định hiện hành.

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Cử bác sĩ đi đào tạo sau Đại học, tham gia các khóa đào tạo chuyên khoa sâu (Phaco, Glôcôm, Vông mạc...);

Đào tạo, bồi dưỡng điều dưỡng chuyên ngành mắt;

Tổ chức các lớp tập huấn, sinh hoạt chuyên môn, đào tạo tại chỗ;

Tổ chức các lớp đào tạo liên tục cho điều dưỡng, kỹ thuật viên: đảm bảo 24 tiết/người/năm.

Khuyến khích viên chức tự học tập, nâng cao trình độ chuyên môn.

3. Công tác sử dụng và bố trí nhân lực

Bố trí nhân lực phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực thực tế;

Thực hiện luân phiên, luân chuyển cán bộ theo kế hoạch;
Tăng cường kèm cặp, hướng dẫn chuyên môn trong nội bộ bệnh viện.

4. Chính sách khuyến khích, đãi ngộ

Thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với viên chức, người lao động;
Xem xét hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng theo khả năng của bệnh viện;
Tạo môi trường làm việc ổn định, thân thiện nhằm giữ chân nhân lực chất lượng cao.

V. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Nguồn ngân sách nhà nước cấp;
Nguồn thu sự nghiệp của bệnh viện;
Các nguồn hợp pháp khác (nếu có).

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

- **Ban Giám đốc:** Chỉ đạo chung việc triển khai thực hiện Kế hoạch.

- **Phòng Tổ chức – Hành chính – Tài chính:**

Chủ trì tham mưu, theo dõi, tổng hợp và báo cáo kết quả thực hiện;

Phối hợp với các khoa/phòng liên quan trong quá trình triển khai.

- **Phòng Điều dưỡng – Quản lý chất lượng – Công nghệ thông tin; Phòng Kế hoạch tổng hợp – Chỉ đạo tuyến:** chủ trì xây dựng Kế hoạch về việc mở các lớp đào tạo liên tục, đào tạo tại chỗ cho điều dưỡng, kỹ thuật viên.

- **Các khoa, phòng:** Phổ biến cho viên chức, người lao động kế hoạch đào tạo nhân lực của bệnh viện; khuyến khích viên chức đăng ký tham gia đào tạo, phát triển chuyên môn.

VII. THEO DÕI, ĐÁNH GIÁ

Định kỳ đánh giá kết quả thực hiện các chỉ tiêu phát triển nhân lực;

Kịp thời điều chỉnh, bổ sung giải pháp nhằm bảo đảm hoàn thành các mục tiêu đề ra;

Làm cơ sở xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực cho các năm tiếp theo./.

Trên đây là Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực năm 2026 của Bệnh viện Mắt, đề nghị các khoa, phòng tổ chức triển khai thực hiện./.

Nơi nhận:

- Sở Y tế (báo cáo);
- Các khoa, phòng Bv;
- Lưu VT, TCHCTC.

GIÁM ĐỐC

Nguyễn Thanh Triết

