

## SỰ CÔNG BẰNG TIẾP SỨC CHO NHỮNG TRÁI TIM TẬN TỤY

***Kính gửi: Toàn thể viên chức, người lao động - những người đang ngày đêm góp sức dưới mái nhà chung thân yêu của chúng ta!***

Chúng ta chọn ngành Y là chọn con đường của trách nhiệm, của sự tử tế và lòng nhân ái. Mỗi ngày trôi qua trong bệnh viện không chỉ là những giờ làm việc bình thường, mà còn là những ca trực căng thẳng, những cuộc sinh không báo trước, những tình huống cấp cứu cần xử trí trong từng phút, từng giây; là sự lo lắng cho an toàn của mẹ và bé, là áp lực chuyên môn, là những hy sinh âm thầm phía sau bộ blouse trắng.

Có những việc người ngoài nhìn vào rất khó thấy hết. Một ca trực dài. Một lần ở lại thêm giờ. Một tình huống sản khoa nặng được xử trí kịp thời. Một đêm mất ngủ vì người bệnh. Một lời động viên dành cho sản phụ đang lo lắng. Một sự hỗ trợ lặng lẽ dành cho đồng nghiệp khi khoa, phòng quá tải.

Những điều đó có thể không ồn ào, không dễ ghi thành thành tích lớn, nhưng chính những điều đó đã làm nên chất lượng, uy tín và tình người của Bệnh viện Phụ sản Tiền Giang.

Và để những giá trị ấy được gìn giữ lâu dài, để người lao động còn động lực cống hiến, còn niềm tin vào tập thể, thì bên cạnh sự đoàn kết và sẻ chia, chúng ta còn cần một nền tảng rất quan trọng: sự công bằng trong ghi nhận và đánh giá.

# SỰ CÔNG BẰNG TIẾP SỨC CHO NHỮNG TRÁI TIM TẬN TỤY



**BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TIỀN GIANG**

## SỰ CÔNG BẰNG

*Tiếp sức cho*

## NHỮNG TRÁI TIM TẬN TỤY

CÔNG BẰNG – GHI NHẬN – TRÁCH NHIỆM – TIẾN BỘ – PHÁT TRIỂN



### TỪ NHỮNG TRĂN TRỞ RẤT THỰC TẾ

- Cả tháng tham gia trực, tập tâm chăm sóc mẹ và bé nhưng kết quả đánh giá chưa được nhìn nhận đúng mức.
- Không phải vì không làm tốt, không phải vì thiếu trách nhiệm, mà có khi chỉ vì cách đánh giá chưa thật sự phản ánh đúng công việc đã làm.
- Điều đáng lo nhất không phải là vài con số trong bảng điểm, mà là niềm tin của người lao động bị tổn thương.
- Vì vậy, việc điều chỉnh, bổ sung Quy chế lần này là để xây dựng lại niềm tin, bảo vệ người làm việc nghiêm túc và đưa thí đua trở về đúng ý nghĩa tốt đẹp của nó.

### ĐỂ NGƯỜI LÀM THẬT ĐƯỢC GHI NHẬN ĐÚNG

Quy chế mới bảo vệ quyền lợi chính đáng của người làm việc nghiêm túc, tận tụy và có đóng góp thật.

- 01 GIẢM CHENCH LỆCH ĐIỂM**  
Giảm mức chênh lệch điểm chấm tối đa giữa các thành viên Hội đồng từ 5 điểm xuống còn 2,5 điểm để hạn chế đánh giá cảm tính. **5 → 2,5 ĐIỂM**
- 02 TĂNG TRỌNG SỐ TẠI CƠ SỞ**  
Tăng trọng số đánh giá tại tầng cơ sở (khoa, phòng) từ 65% lên 70% - nơi hiểu rõ nhất từng viên chức, người lao động. **65% → 70%**
- 03 GIẢM TỶ LỆ ĐỀ CỬ LÊN HỘI ĐỒNG**  
Giảm tỷ lệ cá nhân được trình lên Hội đồng từ 30% xuống còn 25% tổng số nhân viên từng khoa, phòng. **30% → 25%**

Mỗi phiếu điểm là trách nhiệm, là sự công tâm, là sự ghi nhận đối với công sức và nỗ lực của đồng nghiệp. Quy chế mới giúp hạn chế cảm tính, né nạng, định kiến - để người làm tốt được ghi nhận đúng, người chưa tốt được góp ý để tiến bộ.

### THI ĐUA LÀ ĐỂ CÙNG NHAU TIẾN BỘ

- Không phải để hơn thua, mà để mỗi người nhìn lại mình, cố gắng hơn, làm tốt hơn.
- Thành công của mỗi cá nhân, của mẹ là công sức của cả ê-kíp. Sự phát triển của Bệnh viện là kết quả của nhiều khoa, phòng cùng chung tay.
- Người đi trước hỗ trợ người đi sau. Người làm tốt chia sẻ kinh nghiệm với người còn hạn chế.
- Người được ghi nhận tiếp tục nỗ lực để xứng đáng. Người chưa được biểu dương vẫn nhìn thấy con đường phấn đấu rõ ràng, công bằng và có cơ sở.

**MỤC TIÊU CUỐI CÙNG:**  
Tất cả cùng tiến bộ hơn - Khoa, phòng vận hành tốt hơn - Bệnh viện phát triển bền vững hơn - Và thai phụ, sản phụ, trẻ sơ sinh được chăm sóc tốt hơn, an toàn hơn.

### TẠO MÔI TRƯỜNG CÔNG BẰNG ĐỂ TRÁCH NHIỆM ĐƯỢC GIỮ VỮNG

- Quy chế mới chưa thể hoàn hảo ngay lập tức, nhưng chúng ta đã bắt đầu bằng thái độ đúng: nhìn thẳng vào hạn chế, lắng nghe và quyết tâm sửa đổi để tốt hơn.
- Một Quy chế chỉ có giá trị khi được thực hiện bằng sự trung thực, trách nhiệm và công tâm của từng cá nhân, tập thể.
- Sự công bằng không tự nhiên mà có. Nó được xây dựng từ từng phiếu chấm điểm nghiêm túc, từng nhận xét có trách nhiệm, từng quyết định có căn cứ và thái độ tôn trọng đồng nghiệp.
- Hãy tin rằng: khi anh chị em tử tế với công việc, tận tâm với người bệnh, chân thành với đồng nghiệp và nghiêm túc với trách nhiệm của mình, thì những điều đó sẽ được nhìn nhận, tôn trọng và ghi nhận xứng đáng.
- Điều quý giá nhất không chỉ là danh hiệu thí đua, mà là niềm tin vào sự công bằng, tình thân đoàn kết nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm và sự thanh thản khi biết rằng mình đã hoàn thành tốt nhiệm vụ.

*Công bằng là nền tảng*  
**ĐOÀN KẾT LÀ SỨC MẠNH**  
**TẬN TÂM LÀ GIÁ TRỊ CỐT LÕI**

**VÌ MẸ AN TOÀN**   **VÌ BÉ KHỎE MẠNH**   **VÌ ĐỒNG NGHIỆP ĐOÀN KẾT**   **VÌ BỆNH VIỆN PHÁT TRIỂN**   **VÌ NIỀM TIN CỦA NGƯỜI BỆNH**

**BAN GIÁM ĐỐC - BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TIỀN GIANG**

**CÙNG NHAU - CHUNG TAY - ĐỒNG LÒNG**  
**XÂY DỰNG BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TIỀN GIANG**  
**NGÀY Càng PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG!**

## TỪ NHỮNG TRĂN TRỞ RẤT THỰC TẾ

Có những người trong chúng ta đã từng trải qua cảm giác này: cả tháng trời tham gia trực, tập trung xử lý công việc, cố gắng hoàn thành nhiệm vụ, tận tâm chăm sóc mẹ và bé - nhưng khi nhìn vào kết quả đánh giá tháng ấy lại thấy như thể những nỗ lực của mình chưa được nhìn nhận đúng mức.

Không phải vì mình không làm tốt. Không phải vì mình thiếu trách nhiệm. Mà có khi chỉ vì cách đánh giá chưa thật sự phản ánh đúng công việc đã làm, công sức đã bỏ ra và trách nhiệm đã gánh vác.

Đó là nỗi trăn trở thâm lặn của người lao động. Người tận tụy đôi khi không cần được khen thật nhiều, nhưng họ cần được nhìn nhận đúng. Bởi khi sự cố gắng bị bỏ quên lần này qua lần khác, nhiệt huyết không tắt ngay, nhưng sẽ vơi dần, từng tháng một, rất lặng lẽ.

## SỰ CÔNG BẰNG TIẾP SỨC CHO NHỮNG TRÁI TIM TẬN TỤY

Chính từ những trần trở rất thực tế đó – đặc biệt sau kỳ đánh giá tháng 3/2026 – Ban Lãnh đạo Bệnh viện đã lắng nghe, nhìn nhận thẳng thắn và không né tránh: Quy chế thi đua hiện hành còn những hạn chế cần được khắc phục.

Những hạn chế đó có thể đến từ sự chênh lệch điểm số giữa các thành viên Hội đồng còn quá lớn; từ tâm lý nể nang, né tránh va chạm tại khoa, phòng; từ cách đánh giá còn cảm tính; từ những kẽ hở có thể làm cho người làm thật chưa được ghi nhận đúng, còn người chưa thật sự nổi trội lại có thể được đánh giá cao hơn thực chất.

Điều đáng lo nhất không phải chỉ là vài con số trong bảng điểm. Điều đáng lo nhất là niềm tin của người lao động bị tổn thương.

Vì vậy, việc điều chỉnh, bổ sung Quy chế lần này không đơn thuần là sửa vài điểm kỹ thuật. Đây là một bước điều chỉnh cần thiết để xây dựng lại niềm tin, bảo vệ người làm việc nghiêm túc, ghi nhận đúng người có đóng góp thật và đưa thi đua trở về đúng ý nghĩa tốt đẹp của nó.

### **ĐỂ NGƯỜI LÀM THẬT ĐƯỢC GHI NHẬN ĐÚNG**

Quy chế mới không nhằm làm khó người lao động. Ngược lại, mục tiêu quan trọng nhất là bảo vệ quyền lợi chính đáng của những người làm việc nghiêm túc, tận tụy, có trách nhiệm và có đóng góp thật cho khoa, phòng, cho người bệnh và cho Bệnh viện.

Từ nay, việc đánh giá sẽ không thể chỉ dựa vào cảm nhận riêng của một vài cá nhân. Một kết quả thi đua muốn được ghi nhận phải xuất phát từ công việc thực tế: ai hoàn thành tốt nhiệm vụ; ai có trách nhiệm với người bệnh; ai phối hợp tốt với đồng nghiệp; ai sẵn sàng nhận việc khó; ai âm thầm góp sức để khoa, phòng vận hành tốt hơn.

Để bảo đảm điều đó, Quy chế mới được điều chỉnh, bổ sung theo hướng thực chất và chặt chẽ hơn, cụ thể:

**Một là**, giảm mức chênh lệch điểm chấm tối đa giữa các thành viên Hội đồng từ 5 điểm xuống còn 2,5 điểm, nhằm hạn chế tình trạng đánh giá quá chênh lệch do cảm tính hoặc thiếu thống nhất trong nhận xét.

**Hai là**, tăng trọng số đánh giá tại tầng cơ sở (khoa, phòng) từ 65% lên 70%, vì đây

## SỰ CÔNG BẰNG TIẾP SỨC CHO NHỮNG TRÁI TIM TẬN TỤY

là nơi hiểu rõ nhất từng viên chức, người lao động trong thực tế công việc hằng ngày. Đồng thời, các phòng chức năng và Hội đồng chỉ còn đóng vai trò giám sát, kiểm tra tính nhất quán thay vì phán quyết lại toàn bộ.

**Ba là**, giảm tỷ lệ cá nhân được trình lên Hội đồng từ 30% xuống còn 25% tổng số nhân viên từng khoa, phòng. Điều này buộc tập thể lãnh đạo khoa, phòng phải lựa chọn thật sự nghiêm túc, chỉ đề xuất những trường hợp nổi trội có căn cứ rõ ràng – không để cử theo cảm tính, theo luân phiên hay theo nể nang.

Khoa, phòng vẫn là nơi đánh giá nền tảng, mang tính quyết định, vì đây là nơi hiểu rõ nhất từng viên chức, người lao động. Chính tập thể lãnh đạo khoa, phòng biết ai thường xuyên có mặt khi công việc cần; ai âm thầm gánh việc khó; ai tận tụy với người bệnh; ai hỗ trợ đồng nghiệp; ai còn hạn chế cần được góp ý để tiến bộ.

Vì vậy, mỗi phiếu điểm ở khoa, phòng không chỉ là một con số. Đó còn là trách nhiệm, là sự công tâm, là sự ghi nhận đối với công sức và nỗ lực của đồng nghiệp trong suốt một tháng làm việc.

Quy chế mới sẽ giúp hạn chế dần cách chấm theo cảm tính, nể nang hoặc định kiến. Người làm tốt phải có cơ hội được nhìn nhận đúng. Người chưa tốt phải được góp ý để tiến bộ. Người được biểu dương phải thật sự xứng đáng. Tập thể được khen thưởng phải thật sự có đóng góp, có chuyển biến và có sức lan tỏa tích cực.

Nói một cách giản dị: sự cố gắng của anh chị em không được phép bị bỏ quên; sự tận tụy của anh chị em không được phép bị che khuất; và kết quả đánh giá phải là điều mà người lao động có thể hiểu, có thể tin và có thể phấn đấu.

### **THI ĐUA LÀ ĐỂ CÙNG NHAU TIẾN BỘ**

Thi đua không phải là cuộc cạnh tranh để hơn thua, cũng không phải là lý do để chúng ta xa nhau hơn. Thi đua đúng nghĩa là để mỗi người nhìn lại mình, cố gắng hơn, làm tốt hơn và thực hiện trách nhiệm được giao một cách đầy đủ, nghiêm túc hơn.

Trong một bệnh viện chuyên ngành sản phụ khoa, nơi mỗi ngày đều gắn với sự an toàn của mẹ, của bé và niềm tin của từng gia đình, không ai có thể làm tốt một mình. Thành công của một ca sinh, ca mổ là công sức của cả ê-kíp. Sự phát triển của Bệnh viện là kết quả của nhiều khoa, phòng cùng chung tay.

## SỰ CÔNG BẰNG TIẾP SỨC CHO NHỮNG TRÁI TIM TẬN TỤY

Vì vậy, thi đua phải giúp chúng ta hiểu nhau hơn, tôn trọng nhau hơn và cùng nâng chất lượng phục vụ người bệnh lên tốt hơn. Người đi trước hỗ trợ người đi sau. Người làm tốt chia sẻ kinh nghiệm với người còn hạn chế. Người được ghi nhận thì tiếp tục nỗ lực để xứng đáng. Người chưa được biểu dương vẫn nhìn thấy con đường phấn đấu rõ ràng, công bằng và có cơ sở.

Mục tiêu cuối cùng không phải là ai thắng ai. Mục tiêu cuối cùng là: tất cả cùng tiến bộ hơn; khoa, phòng vận hành tốt hơn; Bệnh viện phát triển bền vững hơn; và thai phụ, sản phụ, trẻ sơ sinh được chăm sóc tốt hơn, an toàn hơn.

### **TẠO MÔI TRƯỜNG CÔNG BẰNG ĐỂ TRÁCH NHIỆM ĐƯỢC GIỮ VỮNG**

Có thể Quy chế mới chưa thể làm mọi thứ trở nên hoàn hảo ngay lập tức. Có thể trong quá trình thực hiện vẫn còn những điểm cần tiếp tục lắng nghe, điều chỉnh và hoàn thiện thêm. Nhưng điều quan trọng nhất là chúng ta đã bắt đầu bằng một thái độ đúng: nhìn thẳng vào hạn chế, lắng nghe người lao động và quyết tâm sửa đổi để tốt hơn.

Ban Lãnh đạo Bệnh viện và Ban Chấp hành Công đoàn mong rằng mỗi viên chức, người lao động sẽ cùng đồng hành trong sự thay đổi này. Bởi một Quy chế dù chặt chẽ đến đâu cũng chỉ thật sự có giá trị khi được thực hiện bằng sự trung thực, bằng tinh thần trách nhiệm và bằng thái độ công tâm của từng cá nhân, tập thể.

Sự công bằng không tự nhiên mà có. Sự công bằng phải được xây dựng từ từng phiếu chấm điểm nghiêm túc, từng nhận xét có trách nhiệm, từng quyết định có căn cứ và từng thái độ tôn trọng đối với công sức của đồng nghiệp.

Hãy tin rằng: khi anh chị em tử tế với công việc, tận tâm với người bệnh, chân thành với đồng nghiệp và nghiêm túc với trách nhiệm của mình, thì những điều đó sẽ được nhìn nhận, được tôn trọng và được ghi nhận xứng đáng.

Điều quý giá nhất mà chúng ta cùng gìn giữ không chỉ là một danh hiệu thi đua, mà là niềm tin vào sự công bằng, tinh thần đoàn kết nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm trong môi trường làm việc và sự thanh thản trong tâm hồn khi biết rằng mình đã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao./.

**BAN GIÁM ĐỐC - BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN**

SỰ CÔNG BẰNG TIẾP SỨC CHO NHỮNG TRÁI TIM TẬN TỤY

**BỆNH VIỆN PHỤ SẢN TIỀN GIANG**