

THE CURRENT SITUATION OF HUMAN RESOURCES AT CHI LINH CITY HEALTH CENTER, HAI DUONG PROVINCE IN THE PERIOD OF 2022-2024

Dong Chi Hieu^{1*}, Nguyen Thi Hoai Thu², Pham Quoc Hung²

¹*Chi Linh Medical Center, Hai Phong city Department of Health - 358 Nguyen Trai, Chu Van An ward, Hai Phong city, Vietnam*

²*Hanoi Medical University - 1 Ton That Tung, Kim Lien Ward, Hanoi, Vietnam*

Received: 05/8/2025

Revised: 27/8/2025; Accepted: 07/9/2025

ABSTRACT

Objective: To assess the current status of the health workforce at Chi Linh Medical Center, Hai Duong province in the period 2022-2024 in order to provide an evidence for developing strategies to attract, retain, and develop the health workforce.

Methods: A cross-sectional descriptive study using secondary data retrospectively collected from personnel records at Chi Linh Medical Center during 2022-2024.

Results: The total number of health staff increased from 244 in 2022 to 270 in 2024. Females accounted for a high proportion (77%), with the majority aged 31-50 years (72.6%). In terms of professional composition, nurses got the highest proportion (52-53%), followed by medical doctors (19.6- 0.5%) and pharmacists (6.3-6.6%). The proportion of staff with postgraduate qualifications remained low (11-12.8%). An imbalance in workforce structure according to Circular 08/2007/TTLT-BYT-BNV of Ministry of Health was observed with a surplus in clinical staff and shortages in paraclinical and pharmaceutical personnel. Between 2022 and 2024, there were 30 resignations, of which 73.3% were due to retirement, 13.3% due to job transfers, and 13.3% due to voluntary resignation.

Conclusion: The health workforce at Chi Linh Medical Center showed an upward trend in quantity but remained insufficient and imbalanced in certain departments, particularly paraclinical and pharmaceutical services. Enhancing the quality and structure of the workforce, along with appropriate policies to attract and retain staff, is essential to ensure the quality of healthcare services in the coming period.

Keywords: Human resources, medical human resources, medical centers, medical staff.

*Corresponding author

Email: dongchihieu89cl@gmail.com Phone: (+84) 862343989 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i5.3131>

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ THÀNH PHỐ CHÍ LINH, TỈNH HẢI DƯƠNG GIAI ĐOẠN 2022-2024

Đồng Chí Hiếu^{1*}, Nguyễn Thị Hoài Thu², Phạm Quốc Hùng²

¹Trung tâm Y tế Chí Linh, Sở Y tế thành phố Hải Phòng - 358 Nguyễn Trãi, phường Chu Văn An, thành phố Hải Phòng, Việt Nam

²Trường Đại học Y Hà Nội - 1 Tôn Thất Tùng, phường Kim Liên, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 05/8/2025

Ngày chỉnh sửa: 27/8/2025; Ngày duyệt đăng: 07/9/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu: Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022-2024 nhằm cung cấp cơ sở dữ liệu phục vụ xây dựng các giải pháp phát triển, thu hút và duy trì đội ngũ nhân lực y tế.

Phương pháp: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, sử dụng dữ liệu thứ cấp được thu thập hồi cứu từ hồ sơ nhân sự tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh trong giai đoạn 2022-2024.

Kết quả: Tổng số nhân lực tăng từ 244 (năm 2022) lên 270 (năm 2024). Nữ giới chiếm tỷ lệ cao (77%), nhóm tuổi 31-50 tuổi chiếm ưu thế (72,6%). Cơ cấu trình độ cho thấy điều dưỡng chiếm tỷ lệ cao nhất (52-53%), bác sỹ (19,6-20,5%), dược sỹ (6,3-6,6%). Nhân lực có trình độ sau đại học còn thấp (11-12,8%). Tình trạng mất cân đối nhân lực theo Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV được ghi nhận: thừa nhân lực lâm sàng, thiếu nhân lực cận lâm sàng và dược. Giai đoạn 2022-2024 ghi nhận 30 lượt nghỉ việc, trong đó 73,3% nghỉ hưu, 13,3% do chuyển công tác và 13,3% nghỉ việc tự nguyện.

Kết luận: Nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh có xu hướng tăng về số lượng nhưng còn thiếu hụt và mất cân đối ở một số bộ phận, đặc biệt là cận lâm sàng và dược. Việc nâng cao chất lượng, cơ cấu và có chính sách phù hợp để thu hút, giữ chân nhân lực là cần thiết nhằm đảm bảo chất lượng dịch vụ y tế trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, nhân lực y tế, trung tâm y tế, nhân viên y tế.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế là một trong những yếu tố then chốt, đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng và hiệu quả của các hoạt động chăm sóc sức khỏe. Trong hệ thống y tế, tuyến huyện có vai trò quan trọng, là tuyến đầu trong khám, chữa bệnh cơ bản, giúp giảm tải cho tuyến trên. Tuy nhiên, thực tế cho thấy hiện nay nhân lực y tế tại tuyến huyện vẫn còn nhiều hạn chế cả về số lượng lẫn chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển và nâng cao năng lực của y tế cơ sở trong bối cảnh mới [1]. Tại Việt Nam, ngành y tế đang phải đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến nhân lực y tế, bao gồm: sự mất cân đối giữa các chuyên ngành, phân bố nhân lực chưa hợp lý giữa các vùng miền và tuyến chuyên môn kỹ thuật, chất lượng nguồn nhân lực còn thấp ở tuyến cơ sở, hệ thống đào tạo chưa theo kịp các chuẩn quốc tế, và các chế độ chính sách đãi ngộ cho cán bộ y tế còn nhiều bất cập. Đặc biệt, sau giai đoạn phòng chống dịch COVID-19, tình trạng nhân viên y tế nghỉ việc, chuyển việc hoặc bỏ việc gia tăng do áp lực công việc, điều kiện làm việc khó khăn, và các vấn đề về sức khỏe tâm thần. Tình trạng này làm

trầm trọng thêm vấn đề thiếu hụt nhân lực y tế, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dịch vụ y tế [2].

Theo Tổ chức Y tế Thế giới, nguồn nhân lực y tế bao gồm tất cả những người trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào các hoạt động chăm sóc và nâng cao sức khỏe, như bác sỹ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, dược sỹ, quản lý cơ sở y tế v.v... Việc đảm bảo đủ số lượng và chất lượng nguồn nhân lực là điều kiện tiên quyết để xây dựng hệ thống y tế hiệu quả và bền vững [3].

Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh là đơn vị y tế hạng II, trực thuộc Sở Y tế tỉnh Hải Dương, với quy mô 250 giường bệnh được giao và 300 giường thực kê. Trong những năm gần đây, trung tâm đã và đang hướng tới mục tiêu trở thành cơ sở y tế hiện đại, thân thiện, có đội ngũ nhân lực trình độ chuyên môn cao, đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh ngày càng tăng của người dân địa phương và khu vực lân cận. Tuy nhiên, trung tâm cũng đang phải đối mặt với nhiều khó khăn về nhân lực như tình trạng nghỉ việc, thiếu hụt cán bộ, ảnh hưởng đến hoạt động chuyên môn và định hướng phát triển lâu dài. Trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng dịch vụ y tế và sự cạnh tranh giữa các cơ sở y tế công lập và ngoài

*Tác giả liên hệ

công lập, việc đánh giá thực trạng nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh là rất cần thiết. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp bức tranh toàn diện về hiện trạng nhân lực y tế, làm cơ sở cho việc xây dựng các giải pháp cải thiện, thu hút và giữ chân nhân lực, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho người dân.

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Thông tin về nhân lực y tế được lưu trữ tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian nghiên cứu: từ tháng 6/2024 đến tháng 12/2024.

- Địa điểm nghiên cứu: tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

2.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

2.4. Cỡ mẫu, phương pháp chọn mẫu

- Cỡ mẫu: toàn bộ thông tin về nhân lực y tế được lưu trữ tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh.

- Chọn mẫu: chọn mẫu có chủ đích.

2.5. Phương pháp thu thập số liệu

Hồi cứu số liệu thứ cấp trên sổ sách, báo cáo về nguồn nhân lực năm 2022-2024 được lưu trữ tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh. Kết quả được ghi chép vào phiếu điều tra có sẵn.

2.6. Chỉ số nghiên cứu

Các chỉ số về nhân lực (đặc điểm tuổi, giới, trình độ chuyên môn); phân bố nhân lực y tế theo các khối điều trị, dự phòng, dân số; phân bố theo các khu vực lâm sàng, cận lâm sàng; trình độ chuyên môn của cán bộ y tế (tiền sỹ, chuyên khoa II, chuyên khoa I, thạc sỹ, bác sỹ, cử nhân, cao đẳng, trung cấp).

2.7. Phương pháp xử lý số liệu

Số liệu định lượng được thu thập và xử lý bằng phần mềm Excel để tính toán số lượng, tỷ lệ %.

2.8. Đạo đức nghiên cứu

Đề cương nghiên cứu đã được sự đồng ý của Ban Giám đốc Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh và đã thông qua Hội đồng xét duyệt đề cương luận văn thạc sỹ của Trường Đại học Y Hà Nội. Đối tượng tham gia nghiên cứu là tự nguyện. Dữ liệu nghiên cứu được bảo mật. Kết quả nghiên cứu chỉ dùng cho mục đích, phạm vi nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm chung về nhân lực Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh giai đoạn 2022-2024

Nội dung		Năm 2022 (n = 244)	Năm 2023 (n = 250)	Năm 2024 (n = 270)
Tuổi	Dưới 30 tuổi	26 (10,7%)	30 (12%)	35 (13,0%)
	Từ 31-50 tuổi	178 (72,9%)	184 (73,6%)	196 (72,6%)
	Trên 50 tuổi	40 (16,4%)	36 (14,4%)	39 (14,4%)
Giới tính	Nam	55 (22,5%)	55 (22,0%)	62 (23,0%)
	Nữ	189 (77,5%)	195 (78,0%)	208 (77,0%)
Trình độ học vấn	Tiến sỹ, chuyên khoa II	4 (1,6%)	4 (1,6%)	5 (1,9%)
	Thạc sỹ, chuyên khoa I	23 (9,4%)	28 (11,2%)	26 (9,6%)
	Đại học	69 (28,3%)	70 (28%)	82 (30,4%)
	Cao đẳng	139 (57,0%)	139 (55,6%)	146 (54,1%)
	Trung cấp, sơ cấp	9 (3,7%)	9 (3,6%)	11 (4,1%)

Qua các năm từ 2022-2024, độ tuổi nguồn nhân lực của trung tâm chiếm tỷ lệ nhiều nhất là từ 31-50 tuổi (72,6-73,6%), tiếp đến trên 50 tuổi (14,4-16,4%). Nguồn nhân lực có trình độ đại học và cao đẳng chiếm đa số (83,6-85,3%); tỷ lệ nữ giới chiếm đa số, dao động từ 77-78%.

3.2. Thực trạng nhân lực Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh giai đoạn 2022-2024

Bảng 2. Cơ cấu nhân lực nhân viên y tế theo trình độ chuyên môn tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh giai đoạn 2022-2024

Chuyên môn	Năm 2022 (n = 244)		Năm 2023 (n = 250)		Năm 2024 (n = 270)	
	n	%	n	%	n	%
Bác sỹ	50	20,5	50	20	53	19,6
Dược sỹ	16	6,6	16	6,4	17	6,3

Chuyên môn	Năm 2022 (n = 244)		Năm 2023 (n = 250)		Năm 2024 (n = 270)	
	n	%	n	%	n	%
Điều dưỡng	128	52,5	134	53,6	145	53,7
Kỹ thuật viên	15	6,1	15	6	17	6,3
Hộ sinh, hộ lý	16	6,6	16	6,4	16	5,9
Nhân viên hành chính	19	7,8	19	7,6	22	8,1

Trong giai đoạn 2022-2024, cơ cấu nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh không có sự thay đổi lớn về thành phần chuyên môn, tuy nhiên có sự gia tăng nhẹ về tổng số lượng. Điều dưỡng tiếp tục là lực lượng chủ lực, chiếm hơn một nửa tổng số nhân viên y tế mỗi năm. Số lượng bác sỹ tăng nhẹ từ 50 lên 53 người, nhưng tỷ lệ so với tổng thể lại giảm nhẹ. Một điểm đáng chú ý là nhân viên hành chính tăng từ 19 lên 22 người (tỷ lệ tăng từ 7,8% lên 8,1%), cho thấy sự đầu tư thêm vào công tác quản lý, hành chính và hậu cần. Kỹ thuật viên và dược sỹ cũng có sự gia tăng nhẹ về số lượng và giữ vai trò ổn định trong cơ cấu chung.

Bảng 3. Cơ cấu nhân lực theo bộ phận tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh giai đoạn 2022-2024 theo Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV

Cơ cấu nhân lực y tế theo Thông tư 08	Năm 2022 (n = 244)	Năm 2023 (n = 250)	Năm 2024 (n = 270)	Đánh giá
Lâm sàng 60-65%	166 (68,0%)	172 (68,8%)	182 (67,4%)	Thừa
Cận lâm sàng và dược 22-15%	31 (12,7%)	31 (12,4%)	34 (12,6%)	Thiếu
Quản lý, hành chính 18-20%	47 (19,3%)	47 (18,8%)	54 (20,0%)	Đủ

Cơ cấu nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh nhìn chung đảm bảo cân đối tương đối giữa các bộ phận, tuy nhiên vẫn còn một số chênh lệch so với khuyến nghị của Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV. Cụ thể, nhân lực khối lâm sàng liên tục chiếm tỷ lệ cao hơn mức khuyến nghị (60-65%), dao động từ 67,4-68,8%, cho thấy tình trạng thừa nhân lực ở bộ phận này. Nhóm cận lâm sàng và dược, ngược lại, chỉ chiếm từ 12,4-12,7%, thấp hơn so với ngưỡng tối thiểu là 15%, thể hiện sự thiếu hụt nhân lực ở bộ phận kỹ thuật, xét nghiệm, chẩn đoán và dược. Trong khi đó, nhân lực làm công tác quản lý và hành chính dao động từ 18,8-20,0%, nằm trong giới hạn cho phép (18-20%), được đánh giá là đủ theo hướng dẫn của Thông tư 08.

Bảng 4. Cơ cấu nhân lực theo chức danh nghề nghiệp của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh theo Thông tư 03/TT-BYT

Chức danh nghề nghiệp	Tỷ lệ theo Thông tư 03	Năm 2024 (n = 270)	Trung bình giai đoạn 2022-2024	Đánh giá
Bác sỹ, bác sỹ y học dự phòng	20-30%	56 (20,7%)	51 ± 1,7	Đủ
Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế khác	40-42%	192 (71,1%)	183,7 ± 10,3	Thừa
Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn liên quan khác	3-5%	22 (8,1%)	20 ± 1,7	Thừa

So sánh cơ cấu nhân lực theo chức danh nghề nghiệp của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh theo Thông tư 03/TT-BYT cho thấy, nhóm bác sỹ và bác sỹ y học dự phòng - lực lượng nòng cốt trong khám, chữa bệnh - chiếm 20,7% vào năm 2024 và trung bình 51 ± 1,7 (người), đáp ứng yêu cầu theo quy định (20-30%). Nhóm chức danh chuyên ngành y tế khác (gồm điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, dược sỹ...) chiếm tỷ lệ rất cao, tới 71,1% trong năm 2024 và trung bình trong 3 năm dao động 183,7 ± 10,3 (người), vượt xa ngưỡng quy định 40-42%, cho thấy tình trạng thừa nhân lực trong nhóm này. Tương tự, nhóm chức danh chuyên môn liên quan khác (như hành chính, hỗ trợ...) cũng vượt mức quy định (chiếm 8,1% so với quy định 3-5%).

Bảng 5. Biến động nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh giai đoạn 2022-2024

Biến động nhân lực	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Tổng
Tuyển dụng	0	6	23	29
Chuyển việc	2	1	1	4
Nghỉ hưu	8	7	7	22
Bỏ việc, nghỉ việc, thôi việc	3	1	0	4

Tổng số lượt tuyển dụng tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh là 29 người, chủ yếu diễn ra trong năm 2024 (23 người, chiếm 79,3%). Tuy nhiên, số lượng nhân viên nghỉ hưu lại khá cao và ổn định qua các năm, với tổng cộng 22 trường hợp, chiếm tỷ trọng lớn nhất trong các dạng biến động. Ngoài ra, có 4 trường hợp chuyển việc và 4 trường hợp bỏ việc/ngỉ việc/thôi việc, trong đó tình trạng nghỉ việc tự nguyện chủ yếu xảy ra trong năm 2022.

4. BÀN LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu, có thể thấy rằng nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh đã đạt được những tiến bộ nhất định về mặt số lượng và cơ cấu trong giai đoạn 2022-2024. Đây là kết quả đáng kể đối với một đơn vị y tế hạng II. Tuy nhiên, bên cạnh những cải thiện, vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề cần được giải quyết để đảm bảo chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ nhân viên y tế.

Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực

Trong giai đoạn 2022-2024, số lượng nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh tuy đã gia tăng, nhưng vẫn còn tồn tại tình trạng thiếu hụt ở một số bộ phận then chốt, đặc biệt là đội ngũ bác sĩ và dược sĩ có trình độ chuyên môn cao. Thực trạng này gây ra nhiều khó khăn cho việc duy trì và nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh.

Theo số liệu hiện tại, số lượng nhân viên y tế cận lâm sàng và dược tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh thấp hơn mức quy định của Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV, trong khi số lượng nhân viên y tế lâm sàng lại vượt mức quy định 60-65%. Sự mất cân đối này làm nguồn nhân lực tại trung tâm thiếu ổn định, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả và chất lượng phục vụ y tế cộng đồng. Tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng cao không chỉ diễn ra tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh mà còn phổ biến ở nhiều cơ sở y tế khác tại Việt Nam [4-5].

Số lượng nhân lực nhân viên y tế hiện nay do Ủy ban nhân dân thành phố Chí Linh quyết định, tuy nhiên hiện nay Trung tâm Y tế cũng đã đề xuất việc thực hiện theo đề án vị trí việc làm, cùng với đó là xây dựng đề án vị trí việc làm của Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh cập nhật theo Thông tư 03/2023/TT-BYT tuy mang tính định hướng hiện đại, hướng tới phân bổ nhân lực hợp lý, phù hợp với yêu cầu thực tiễn, tuy nhiên đến thời điểm nghiên cứu, đề án vẫn chưa được Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt. Nguyên nhân chủ yếu do vướng mắc về cơ chế, chính sách, kinh phí và nguồn lực thực hiện. Việc chậm phê duyệt này khiến trung tâm không thể rà soát, bố trí lại nhân lực phù hợp với nhu cầu phát triển và khối lượng công việc thực tế.

Về cơ cấu nhân lực tại các cơ sở y tế được đánh giá là rất quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng dịch vụ y tế cho cộng đồng. Tuy nhiên, thông tin của nhiều nghiên cứu cho thấy rằng cơ cấu nhân lực tại một số cơ

sở y tế vẫn chưa đáp ứng được theo quy định của Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV. Thực tế cho thấy tình trạng thiếu biên chế vẫn diễn ra nặng nề tại các cơ sở y tế, đặc biệt là trong bộ phận bác sĩ và quản lý hành chính. Đây là một vấn đề rất đáng lo ngại, bởi vì các chuyên gia y tế đóng vai trò quan trọng trong phát hiện, chẩn đoán và điều trị các bệnh tật của cộng đồng. Ngoài ra, cơ cấu nhân lực kém chất lượng cũng có thể ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ y tế. Trong một số trường hợp, nhân viên không đủ trình độ, kinh nghiệm hoặc sức khỏe để đảm bảo an toàn cho bệnh nhân. Điều này có thể dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng cho sức khỏe và tính mạng của bệnh nhân, cũng như uy tín và danh tiếng của cơ sở y tế. Tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh, phần lớn nhân lực là điều dưỡng (52,5-53,7%), trong khi tỷ lệ bác sĩ chỉ đạt khoảng 19,6-20,5%. Nhân lực ở bộ phận cận lâm sàng và dược cũng còn thiếu, chưa đạt chuẩn về tỷ lệ theo quy định hiện hành. Theo một nghiên cứu về thực trạng nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế dự phòng tỉnh Bến Tre (2017) trên 80 nhân viên y tế, chỉ ra rằng tỷ lệ bác sĩ đạt 25% và tỷ lệ kỹ thuật viên xét nghiệm chiếm 11,25% [6]. Trong khi đó, Thông tư 08/2007 quy định tỷ lệ này lần lượt là $\geq 30\%$ và $\geq 20\%$. Điều này đặt ra một thách thức lớn về quản lý nguồn nhân lực trong lĩnh vực y tế và yêu cầu sự quan tâm đầu tư từ Chính phủ và các cơ quan quản lý để cải thiện tình hình.

Theo Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV, các cơ sở y tế phải đảm bảo một tỷ lệ nhất định giữa nhân lực lâm sàng, cận lâm sàng và quản lý. Tuy nhiên, nghiên cứu cho thấy Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh chưa thể đáp ứng được yêu cầu này. Cụ thể, trong 3 năm 2022-2024, nhân lực cận lâm sàng còn thấp, chỉ khoảng 12%, trong khi quy định là 15-22%. Điều này cho thấy sự thiếu hụt lớn về nguồn nhân lực này trong Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh. Nghiên cứu tại Trung tâm Y tế huyện Kiên Hải, tỉnh Kiên Giang vào năm 2014 trên 101 nhân viên y tế cũng chỉ ra cơ cấu nguồn nhân lực chưa đáp ứng được theo quy định của Thông tư 08 [7], trong đó tỷ lệ nhân viên y tế tại bộ phận cận lâm sàng và dược thấp hơn so với yêu cầu của Thông tư 08; còn tỷ lệ nhân viên y tế tại bộ phận quản lý, hành chính vượt quá quy định của Thông tư 08 (18-20%). Nghiên cứu tại Trung tâm Y tế huyện Thông Nông, tỉnh Cao Bằng cũng cho thấy tỷ lệ nhân viên y tế tại bộ phận cận lâm sàng và dược thấp hơn so với yêu cầu của Thông tư 08, trong khi đó, tỷ lệ nhân viên y tế tại bộ phận quản lý, hành chính vượt quá quy định của Thông tư 08 (18-20%) [8]. Điều này cho thấy phải tiếp tục tốt hơn việc giám sát và nâng cao cơ cấu, chất lượng và số lượng nhân lực tại các cơ sở y tế để đảm bảo chất lượng dịch vụ y tế tốt nhất cho cộng đồng. Khi đối chiếu với với tình hình hiện nay thì số lượng bác sĩ, bác sĩ y học dự phòng vừa đủ, đạt tỷ lệ 20-30%, trong khi đó tỷ lệ nhân viên chức danh khác và nhóm chức danh dùng chung thì hiện đang cao hơn so với Thông tư 03/TT-BYT. Việc nâng cao chất lượng cơ cấu nguồn nhân lực tại các cơ

sở y tế là vô cùng cấp thiết. Cần tiếp tục đẩy mạnh đầu tư vào hệ thống nguồn nhân lực y tế và phù hợp với tình hình hiện nay. Ngoài ra, đại diện các cơ sở y tế cần phải quan tâm hơn đến công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực, tập trung vào bộ phận bác sỹ và nâng cao chất lượng nghề nghiệp của nhân viên y tế để đảm bảo dịch vụ y tế chất lượng tối ưu cho cộng đồng.

Chất lượng nguồn nhân lực

Về trình độ chuyên môn tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh giai đoạn 2022-2024, thì tỷ lệ nhân viên có trình độ đại học tăng từ 28,3% (năm 2022) lên 30,4% (năm 2024), trong khi trình độ sau đại học còn thấp (chuyên khoa II, tiến sỹ chỉ 1,6-1,9%; chuyên khoa I, thạc sỹ khoảng 9,4-11,2%). Tỷ lệ nhân viên trình độ trung cấp giảm dần do yêu cầu chuẩn hóa theo Thông tư 26/2015/TTLT-BYT-BNV, quy định từ năm 2021 về việc nhân viên điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y phải có trình độ cao đẳng trở lên [9]. Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh cũng lên kế hoạch đào tạo nhân viên y tế hướng tới 100% đạt trình độ cao đẳng trở lên là rất quan trọng, nhưng còn nhiều khó khăn như tài chính, nhân lực, cơ chế... Tuy nhiên, việc đào tạo nâng cao trình độ giúp đảm bảo việc đào tạo và phát triển con người, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của các tổ chức y tế. Đây cũng là một trong những chính sách ưu đãi, quan tâm đến sự phát triển lâu dài của Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh, thông qua việc đào tạo con người giúp nhân viên thêm gắn bó với trung tâm và cũng giúp cải thiện chất lượng dịch vụ y tế cho người bệnh.

Trong giai đoạn 2022-2024, số lượng nhân viên y tế nghỉ việc ở Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh là 30 người, trong đó năm 2022 chứng kiến số lượng nghỉ việc nhiều nhất, lên đến 11 người. Lý do nghỉ việc chủ yếu là do nhân viên y tế bỏ việc và chuyển việc chiếm đến 86,7% số lượng nhân viên nghỉ việc (26/30). Việc các cá nhân xin nghỉ việc, chuyển việc ảnh hưởng rất nhiều đến công việc, các cán bộ còn lại phải gánh vác thêm công việc của những người chuyển việc, nghỉ việc, song việc tuyển dụng lại gặp nhiều khó khăn. Điều này do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 đã dẫn đến tình trạng nghỉ việc nhiều trong năm 2022. Chúng tôi nghĩ rằng Ủy ban nhân dân thành phố Chí Linh cần sớm thông qua Đề án vị trí việc làm tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh để sớm có phương án sắp xếp, bố trí nhân lực hợp lý và đảm bảo công việc chuyên môn.

Tình trạng biến động nhân lực tại các trung tâm y tế là bất ổn và gây khó khăn cho việc đảm bảo đủ nhu cầu thực tế. Các lý do như chuyển công tác, nghỉ hưu... cũng ảnh hưởng đến tình trạng nhân lực. Điều này tương đồng với các nghiên cứu thực hiện trước đó tại Cao Bằng (2019) cho thấy từ năm 2017-2018 cũng đã có 4 người nghỉ việc [8]. Nghiên cứu của Lê Thái Dương (2017) cũng cho thấy tuyển dụng tại Trung tâm Y tế dự phòng tỉnh Bến Tre từ 2012-2016 không tăng qua các năm và không được Sở Y tế tuyển thêm biên chế để bù vào số biên chế đến tuổi nghỉ hưu theo chính

sách (14 người) [6]. Tuy nhiên, nghiên cứu của Đỗ Quang Vinh (2014) ở Trung tâm Y tế huyện Kiên Hải, tỉnh Kiên Giang đã tăng thêm được 30 người từ 2009-2013, chủ yếu là hợp đồng lao động. Các trung tâm y tế đang phải đối mặt với nhiều bệnh viện tư nhân, phòng khám gây ra nhiều khó khăn trong việc đảm bảo nhân lực y tế [7]. Tình trạng này cũng tương tự nghiên cứu của Lưu Thế Vinh ở Trung tâm Y tế huyện Phù Ninh, tỉnh Phú Thọ (2022) [10]. Để giải quyết các vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực y tế, cần thiết phải có các chính sách hỗ trợ đầu tư và phát triển đội ngũ này. Đây là một trong những giải pháp hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ y tế và đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người dân. Ủy ban nhân dân thành phố Chí Linh và Sở Y tế tỉnh Hải Dương cần xem đây là vấn đề cấp thiết và xây dựng kế hoạch cụ thể để thúc đẩy hoạt động đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế.

Hạn chế của nghiên cứu

Việc sử dụng các số liệu thứ cấp từ việc thu thập số liệu và quan sát không tránh khỏi hạn chế của nguồn số liệu này là phụ thuộc vào chất lượng ghi chép của nhân viên y tế. Để khắc phục điều này, cần đối chiếu nhiều nguồn số liệu từ phần mềm, từ sổ ghi chép và các báo cáo của Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh. Điều tra viên cần được tập huấn kỹ về mục đích của nghiên cứu, bộ công cụ thu thập thông tin để đạt hiệu quả cao và thống nhất trong quá trình thu thập số liệu.

5. KẾT LUẬN

Trong giai đoạn 2022-2024, tổng số nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Chí Linh có xu hướng tăng, đặc biệt ở các khoa phòng chuyên môn (chiếm 79,2%) và phòng chức năng (chiếm 20%). Nữ giới chiếm tỷ lệ cao (75,1-76,6%). Nhóm tuổi từ 31-50 tuổi chiếm ưu thế, khoảng 72%; trong khi nhóm dưới 30 tuổi chỉ chiếm từ 10-13%. Cơ cấu theo trình độ chuyên môn cho thấy nhân lực điều dưỡng chiếm tỷ lệ cao nhất (52-53%), tiếp theo là bác sỹ (khoảng 20%) và dược sỹ (khoảng 6%). Tuy nhiên, nhân lực có trình độ sau đại học còn rất khiêm tốn, chỉ chiếm khoảng 11% tổng số nhân lực năm 2024. Về biến động nhân lực, giai đoạn 2022-2024 có 30 người nghỉ việc, trong đó 73,3% nghỉ hưu, 13,3% nghỉ do lý do cá nhân, và 13,3% chuyển công tác.

Ủy ban nhân dân thành phố Chí Linh và Sở Y tế tỉnh Hải Dương nên có chính sách đãi ngộ phù hợp để thu hút, giữ chân nhân lực có trình độ; hỗ trợ cải thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị; giao trung tâm y tế chủ động tuyển dụng; bổ sung đầy đủ các chức danh chuyên môn nhằm đảm bảo cơ cấu nhân lực hợp lý, nâng cao hiệu quả chăm sóc sức khỏe.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng. Chỉ thị số 25-CT/TW ngày 25/10/2023 về tiếp tục củng cố, hoàn thiện, nâng cao chất lượng hoạt động của y tế cơ sở trong tình hình mới.

- [2] Bộ Y tế. Báo cáo số 76/BC-BYT tổng kết công tác y tế năm 2021 và nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu năm 2022, 2022.
- [3] Bộ Y tế, WHO. Dự án Phát triển hệ thống y tế, quản lý y tế. Nhà xuất bản Y học, 2006.
- [4] Bộ Y tế, Bộ Nội vụ. Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05 tháng 6 năm 2007 hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước.
- [5] Đinh Cao Cường. Nguồn nhân lực của Trung tâm Y tế Quận 12, thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2019-2022 và một số yếu tố ảnh hưởng. Luận văn thạc sỹ y học, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- [6] Lê Thái Vinh. Thực trạng nhân lực y tế và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế dự phòng tỉnh Bến Tre giai đoạn 2012-2016. Luận văn thạc sỹ y học, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- [7] Đỗ Quang Vinh. Thực trạng nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế huyện Kiên Hải, tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2009-2013 và một số yếu tố ảnh hưởng. Luận văn thạc sỹ y học, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- [8] Hoàng Mai Linh. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến duy trì nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế huyện Thông Nông, tỉnh Cao Bằng năm 2019. Luận văn thạc sỹ y học, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- [9] Bộ Y tế, Bộ Nội vụ. Thông tư liên tịch 26/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 07 tháng 10 năm 2015 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y.
- [10] Lưu Thế Vinh, Trần Thanh Nam, Phạm Thị Thu Hương. Quản lý nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện Phù Ninh, tỉnh Phú Thọ. Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Hùng Vương, 2022, 27 (2): 32-42.