

THE CURRENT STATUS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT THE HO CHI MINH CITY CENTER FOR DISEASE CONTROL IN 2024

Pham Le Quoc Hung¹, Nguyen Thanh Van², Ta Van Tram^{2,3*}

¹*Ho Chi Minh city Center for Disease Control - 366A Au Duong Lan - District 8, Ho Chi Minh City, Vietnam*

²*College of Medicine and Pharmacy, Tra Vinh University - 126 Nguyen Thien Thanh, Tra Vinh city,
Tra Vinh province, Vietnam*

³*Tien Giang provincial General Hospital - 315 National Highway 1A, Long Hung hamlet, Phuoc Thanh commune,
My Tho city, Tien Giang province, Vietnam*

Received: 22/02/2025

Revised: 07/3/2025; Accepted: 11/4/2025

ABSTRACT

Objective: To describe the current status of human resources management at the Ho Chi Minh city Center for Disease Control in 2024.

Materials and methods: A cross-sectional descriptive study was conducted to examine the human resources management practices at Ho Chi Minh city Center for Disease Control. Data were collected through surveys regarding personnel management within the center.

Results: The Ho Chi Minh city Center for Disease Control currently employs a total of 430 staff members, of whom 254 are female and 176 are male. The majority (82.09%, 353 people) are employed under permanent contracts. The largest proportion of staff holds positions in medical and related professional fields, representing 71.86% of the workforce. Approximately 18% of the employees have post-graduate qualifications. According to Circular 03/2023/TT-BYT issued by the Ministry of Health, there is a need to supplement 139 additional personnel. The existing policies in place at the center have shown a positive impact on human resources management.

Conclusion: The current human resources at Ho Chi Minh city Center for Disease Control are insufficient to meet both the actual demand and the requirements stipulated by Circular 03/2023/TT-BYT of the Ministry of Health.

Keywords: Human resources management, healthcare workforce, Ho Chi Minh city Center for Disease Control.

*Corresponding author

Email: tavantram@gmail.com **Phone:** (+84) 913771779 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD4.2365**

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI TRUNG TÂM KIỂM SOÁT BỆNH TẬT THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NĂM 2024

Phạm Lê Quốc Hưng¹, Nguyễn Thanh Vân², Tạ Văn Trâm^{2,3*}

¹Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh - 366A Âu Dương Lân - Quận 8, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Trường Y Dược, Trường Đại học Trà Vinh - 126 Nguyễn Thiện Thành, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh, Việt Nam

³Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang - 315 quốc lộ 1A, ấp Long Hưng, xã Phước Thạnh, thành phố Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang, Việt Nam

Ngày nhận bài: 22/02/2025

Ngày chỉnh sửa: 07/3/2025; Ngày duyệt đăng: 11/4/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh năm 2024.

Đối tượng và phương pháp: Nghiên cứu cắt ngang mô tả, khảo sát công tác quản lý nguồn nhân lực y tế của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh. Dữ liệu được thu thập thông qua các cuộc khảo sát về quản lý nhân sự trong trung tâm.

Kết quả: Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh hiện có 430 nhân viên, gồm 254 nữ và 176 nam. Phần lớn làm việc theo hình thức biên chế với 353 người chiếm 82,09%. Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế và liên quan chiếm tỷ lệ lớn nhất với 71,86%. Trình độ sau đại học chiếm khoảng 18%. Tổng nhu cầu nhân lực cần bổ sung theo Thông tư số 03/2023/TT-BYT của Bộ Y tế là 139 người. Các chính sách đang được áp dụng tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh đã và đang có những tác động tích cực đến công tác quản lý nguồn nhân lực.

Kết luận: Nguồn nhân lực hiện có của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh còn thiếu so với nhu cầu thực tế và quy định tại Thông tư 03/2023/TT-BYT của Bộ Y tế.

Từ khóa: Quản lý, nguồn nhân lực y tế, Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân viên y tế là một yếu tố không thể thiếu trong hệ thống y tế, có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng và hiệu quả công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng [1]. Nhân viên y tế không chỉ là lực lượng trực tiếp tham gia vào quá trình điều trị và chăm sóc người bệnh, mà còn đóng vai trò tiên phong trong các hoạt động y tế dự phòng, giúp ngăn ngừa bệnh tật và bảo vệ sức khỏe cộng đồng [2]. Trong những năm qua, tại Việt Nam, đội ngũ nhân viên y tế đã có sự phát triển đáng kể về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ [3], tuy nhiên vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, đặc biệt là sự thiếu hụt về số lượng và chất lượng nhân lực trong các lĩnh vực y tế, đặc biệt là y tế dự phòng. Thành phố Hồ Chí Minh đang đối mặt với áp lực gia tăng dân số, mật độ dân số cao và nhiều yếu tố tác động đến sức khỏe cộng đồng, dẫn đến tình trạng quá tải trong các cơ sở y tế và thiếu hụt nhân lực trầm trọng trong các hoạt động y tế dự phòng. Hiện nay, năng lực và hiệu quả của Trung

tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh vẫn chưa thật sự được phát huy, đáp ứng yêu cầu thực tiễn về công tác bảo vệ và chăm sóc người dân trên địa bàn thành phố. Điều này càng bộc lộ rõ khi dịch bệnh COVID-19 bùng phát trên địa bàn thành phố trong thời gian qua, như là: năng lực xét nghiệm, năng lực điều tra dịch tễ, năng lực cách ly, năng lực dự báo, năng lực điều phối giữa các đơn vị trong hệ thống, năng lực đáp ứng khi có sự kiện y tế công cộng khẩn cấp [4]. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh và đưa ra những giải pháp thiết thực để khắc phục những tồn tại là một nhiệm vụ cấp bách.

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Số liệu thứ cấp liên quan đến quản lý nguồn nhân lực y tế của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh: các báo cáo thống kê về nguồn nhân lực, cơ cấu tổ chức, các kế hoạch...

*Tác giả liên hệ

Email: tavantram@gmail.com Điện thoại: (+84) 913771779 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD4.2365>

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu: cắt ngang mô tả.

Nghiên cứu viên sẽ thực hiện lấy số liệu theo phiếu thu thập số liệu có sẵn bao gồm số liệu thu thập trên tất cả các báo cáo thống kê về nguồn nhân lực, cơ cấu tổ chức, các kế hoạch, phương hướng hoạt động của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh.

Bảng thu thập số liệu được biên soạn theo Thông tư số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 của Bộ Y tế [5].

2.3. Xử lý và phân tích dữ liệu

Dữ liệu được nhập, thống kê và mô tả về số lượng, tỷ lệ phần trăm và đánh giá tác động đối với các chính sách.

2.4. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được phê duyệt từ Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh và Hội đồng Đạo đức Trường Đại học Trà Vinh, số chấp thuận: 348/GCT-HĐĐĐ ngày 12/7/2024.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1. Thông tin chung về cơ cấu nguồn nhân lực của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh (n = 430)

STT	Nội dung		Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Giới tính	Nam	176	40,93
		Nữ	254	59,07
2	Tuổi	Dưới 30 tuổi	63	14,65
		30-50 tuổi	272	63,26
		Trên 50 tuổi	95	22,09
3	Hình thức làm việc	Biên chế	353	82,09
		Hợp đồng	77	17,91

Nhận xét: Về giới tính, có 254 nữ (59,07%) và 176 nam (40,93%). Về tuổi, độ tuổi chủ yếu là từ 30-50 tuổi với 272 người (63,26%). Về hình thức làm việc, phần lớn nhân viên làm việc theo hình thức biên chế với 353 người (82,09%), trong khi chỉ có 77 người (17,91%) làm hợp đồng.

Bảng 2. Cơ cấu nhân lực theo nhóm vị trí việc làm theo Thông tư 03/2023/TT-BYT (n = 430)

STT	Nhóm vị trí việc làm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
I	Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế và liên quan	309	71,86
1	Bác sĩ, bác sĩ y học dự phòng	86	20,00
2	Chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế khác	160	37,21
3	Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn liên quan khác	63	14,65
II	Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung	80	18,60
III	Nhóm hỗ trợ phục vụ	41	9,53

Nhận xét: Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế và liên quan chiếm tỷ lệ lớn nhất với 71,86% (309 người), trong đó bác sĩ và bác sĩ y học dự phòng có 86 người (20%), chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế khác chiếm 37,21% (160 người) và nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn liên quan khác chiếm 14,65% (63 người). Nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung có 80 người, chiếm 18,6%. Nhóm hỗ trợ phục vụ có 41 người, chiếm 9,53%.

Bảng 3. Chất lượng nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn (n = 430)

STT	Trình độ chuyên môn	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Tiến sĩ, chuyên khoa 2	4	0,93
2	Thạc sĩ, chuyên khoa 1	74	17,21
3	Đại học	270	62,79
4	Cao đẳng	25	5,81
5	Trung cấp	22	5,12
6	Khác	35	8,14

Nhận xét: Tổng số người có trình độ đại học trở lên (đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, chuyên khoa 1, chuyên khoa 2) chiếm 80,93%, trong đó có khoảng 18% có trình độ sau đại học. Phần còn lại chủ yếu là các nhóm trình độ thấp hơn như cao đẳng, trung cấp chiếm khoảng 19,07%.

Bảng 4. Chính sách tác động đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực

STT	Số hiệu, tên văn bản	Tác động của chính sách
1	Nghị quyết số 08/2023/NQ-HĐND ngày 19/9/2023 của Hội đồng nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về quy định chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hồ Chí Minh	“Mức chi thu nhập tăng thêm tối đa là 1,8 lần mức lương ngạch, bậc, chức vụ và chi thu nhập tăng thêm”
2	Quyết định số 4622/QĐ-TTKSBT ngày 14/10/2022 của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh về Ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng viên chức, người lao động	“... duy trì và áp dụng nhằm đảm bảo cho tất cả viên chức, người lao động trong Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh được đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp...” “... kế hoạch, chính sách, chế độ, kinh phí về đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức, người lao động...” “Điều 18. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng 1. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng viên chức do ngân sách Nhà nước cấp, kinh phí của cơ quan quản lý, sử dụng viên chức theo quy định của pháp luật. 2. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng viên chức từ nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập (theo quy chế chi tiêu nội bộ hiện hành của Trung tâm) và các quy định hiện hành của Nhà nước về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng trong đơn vị sự nghiệp công lập...”
3	Quyết định số 616/QĐ-TTKSBT ngày 19/02/2025 của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh về việc ban hành “Quy chế chi tiêu nội bộ năm 2025”	Quy định đầy đủ chế độ lương và phụ cấp. Có đầy đủ các nội dung chi liên quan đến đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, các hoạt động tinh thần, phúc lợi, khen thưởng...

Nhận xét: Các chính sách trên đều hướng đến việc cải thiện chất lượng công việc và nâng cao đời sống viên chức thông qua các hình thức như thu nhập tăng thêm, đào tạo bồi dưỡng, và chế độ phúc lợi hợp lý. Điều này không chỉ thúc đẩy sự phát triển chuyên môn mà còn tạo ra một môi trường làm việc công bằng và động lực cho người lao động. Tuy nhiên, vẫn chưa có chính sách nào thật sự mang tính đột phá, có tính riêng, đặc thù để thu hút nguồn nhân lực y tế cho Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh.

Bảng 5. Nhu cầu nhân lực theo Thông tư 03/2023/TT-BYT

STT	Cơ cấu nhân lực	Hiện có	Thông tư 03/2023/TT-BYT	Cần bổ sung
I	Nhóm vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý	36	47	11
II	Nhóm vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành	223	417	194
II-A	Vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp y tế	160	331	171
II-B	Vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp liên quan khác	63	86	23
III	Nhóm vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung	80	72	-8
IV	Nhóm vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ	41	33	-8
Tổng		430	569	139

Nhận xét: Nhóm vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý cần bổ sung 11 người. Nhóm vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành cần bổ sung 194 người, trong đó nhóm vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp y tế cần bổ sung 171 người và nhóm vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp liên quan khác cần bổ sung 23 người. Nhóm vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung và nhóm vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ cần giảm 8 người mỗi nhóm.

Bảng 6. Nhu cầu về trình độ chuyên môn

STT	Trình độ chuyên môn	Số lượng	Tỷ lệ (%)	So với hiện có	Tỷ lệ tăng (%)
1	Tiến sĩ, chuyên khoa 2	10	1,76	6	0,83
2	Thạc sĩ, chuyên khoa 1	135	23,73	61	6,52
3	Đại học	359	63,09	89	0,30
4	Cao đẳng	20	3,51	-5	-2,30
5	Trung cấp	10	1,76	-12	-3,36
6	Khác	35	6,15	0	-1,99
Tổng		569	100		

Nhận xét: Đối với nhân lực trình độ tiến sĩ, chuyên khoa 2 có nhu cầu tăng 6 người, chiếm 1,76% tổng số nhân lực, tăng 0,83%. Đối với nhân lực trình độ thạc sĩ, chuyên khoa 1 cần bổ sung 61 người, chiếm 23,73% tổng số nhân lực, tăng 6,52%. Đối với nhân lực trình độ đại học, nhu cầu về trình độ đại học tăng 89 người, chiếm 63,09% tổng số nhân lực. Nhu cầu về cao đẳng và trung cấp có xu hướng giảm, phản ánh sự chuyển dịch về yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế và chuyên môn.

4. BÀN LUẬN

Từ các kết quả có được, chúng tôi xác định có 3 vấn đề chính ảnh hưởng đến nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh.

4.1. Sự thiếu hụt nhân lực ở một số vị trí lãnh đạo và quản lý

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh hiện đang thiếu hụt nhân lực ở các vị trí lãnh đạo và quản lý, đặc biệt là các chức danh như Trưởng khoa, phòng và Phó Trưởng khoa, phòng. Cụ thể, cần bổ sung 5 vị trí Trưởng khoa, phòng và 8 vị trí Phó Trưởng khoa, phòng để đảm bảo hiệu quả quản lý trong tổ chức. Điều này phản ánh một vấn đề cốt lõi trong việc duy trì và phát triển các chiến lược y tế cộng đồng, đặc biệt là trong bối cảnh dịch bệnh ngày càng phức tạp.

4.2. Nguồn nhân lực hiện có chưa đáp ứng đủ theo quy định

Bên cạnh sự thiếu hụt nhân lực ở các vị trí lãnh đạo, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng đội ngũ nhân viên y tế hiện tại của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh chưa đáp ứng đủ về số lượng, đặc biệt là bác sĩ và điều dưỡng. Cụ thể, Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh cần bổ sung một lượng lớn bác sĩ y học dự phòng và điều dưỡng có trình độ hạng III

và hạng IV để đảm bảo yêu cầu chuyên môn trong công tác phòng chống dịch bệnh và chăm sóc sức khỏe cộng đồng. Đặc biệt, số lượng bác sĩ cần bổ sung là 24 bác sĩ y học dự phòng hạng III và 36 bác sĩ hạng III, nhân lực điều dưỡng hạng III, IV cần bổ sung 9 người.

Điều này phản ánh một khoảng trống lớn trong hệ thống nhân lực y tế của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh, điều này cũng tương tự như vấn đề mà các cơ sở y tế công cộng khác trên thế giới gặp phải. Theo một nghiên cứu của Tổ chức Y tế Thế giới năm 2022, thiếu hụt bác sĩ và điều dưỡng là một trong những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng chăm sóc sức khỏe cộng đồng, đặc biệt là trong các tình huống khẩn cấp như dịch bệnh [6]. Đặc biệt, thiếu hụt đội ngũ nhân viên y tế có thể làm giảm khả năng phát hiện, phòng ngừa, và xử lý nhanh chóng các tình huống bệnh dịch.

4.3. Cần nâng cao trình độ chuyên môn

Một vấn đề quan trọng không kém là trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân lực hiện tại của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh. Tính đến năm 2024, chỉ có khoảng 18% nhân viên có trình độ sau đại học. Con số này thấp hơn nhiều so với yêu cầu để đảm bảo công tác y tế chuyên sâu và ứng phó hiệu quả với các tình huống khẩn cấp đối với một thành phố lớn với 9,5 triệu dân. Sự thiếu hụt nhân viên có trình độ sau đại học, đặc biệt trong các lĩnh vực như y học dự phòng, quản lý y tế và dịch tễ học, sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe và phòng chống dịch bệnh. Để tăng cường hiệu quả công tác y tế công cộng, việc nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ nhân viên thông qua các khóa đào tạo nâng cao, nghiên cứu chuyên sâu là cực kỳ cần thiết.

Thông qua các phân tích trên, có thể thấy rằng sự thiếu hụt về nhân lực y tế, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo, bác sĩ, điều dưỡng và nhân viên có trình độ chuyên môn

cao, đang là một vấn đề ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ y tế và khả năng ứng phó của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh đối với các tình huống khẩn cấp.

5. KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu, có thể thấy rõ rằng nguồn nhân lực hiện tại của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh chưa đáp ứng đủ nhu cầu thực tế và quy định của Bộ Y tế, thiếu 139 nhân viên so với các tiêu chuẩn yêu cầu tại Thông tư số 03/2023/TT-BYT. Sự thiếu hụt này, kết hợp với trình độ chuyên môn chưa đồng đều, gây khó khăn trong việc đảm bảo chất lượng chăm sóc sức khỏe cộng đồng tại thành phố Hồ Chí Minh, nơi có dân số đông, ô nhiễm môi trường và dịch bệnh diễn biến phức tạp. Mặc dù Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh đã có các chính sách chung của địa phương để cải thiện điều kiện làm việc, nhưng những chính sách này vẫn thiếu tính đột phá, chưa đủ để thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong bối cảnh nguồn nhân lực y tế ngày càng khan hiếm. Do đó, việc xây dựng các chính sách thu hút và giữ chân nhân lực, đồng thời nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ y tế, là yêu cầu cấp thiết để cải thiện hiệu quả công tác phòng chống dịch và nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cộng đồng tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố Hồ Chí Minh trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] World Health Organization, Strengthening health systems through improved human resources, World Health Report, 2016.
- [2] World Health Organization, Health workforce definition, 2021, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/health-workforce>.
- [3] Nguyễn Thị Minh Hiền, Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại các cơ sở y tế tuyến huyện ở Việt Nam, Tạp chí Y học Dự phòng, 2020, 14 (4), 88-93.
- [4] Quyết định số 102/QĐ-UBND ngày 11/1/2023 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về việc ban hành đề án “Củng cố tổ chức, bộ máy và nâng cao năng lực Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thành phố”.
- [5] Thông tư số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 của Bộ Y tế về Hướng dẫn vị trí việc làm, định mức số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp y tế công lập.
- [6] World Health Organization, Global report on the health workforce: A crisis in the making, Published, 2022, Accessed March 5, 2025, <https://www.who.int/publications/global-report-health-workforce-crisis>.

