

CURRENT STATUS OF MEDICAL HUMAN RESSOURCES MANAGEMENT AT DAU TIENG REGIONAL MEDICAL CENTER IN THE CONTEXT OF TWO - LEVEL GOVERNMENT MODEL

Do Thi Truc Lan^{1*}, Huynh Thi Trang¹, Huynh Minh Chin², Do Thi Tham^{3,4}, Le Nguyen Dang Khoa⁵

¹Dau Tieng regional Medical Center - Cau Duc hamlet, Dau Tieng Commune, Ho Chi Minh City, Vietnam

²Phu Giao regional Medical Center - Hamlet 3, Phu Giao Commune, Ho Chi Minh City, Vietnam

³Ho Chi Minh city Department of Health - 59-59B Nguyen Thi Minh Khai, Ben Thanh Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam

⁴Vietnam Association of Preventive Medicine - 1 Yec Xanh, Hai Ba Trung Ward, Hanoi City, Vietnam

⁵Vietnam Journal of Preventive Medicine - 1 Yec Xanh, Hai Ba Trung Ward, Hanoi City, Vietnam

⁶Ho Chi Minh city Forensic Center - 105 Bui Huu Nghia, Ward 5, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received: 14/10/2025

Revised: 24/10/2025; Accepted: 28/11/2025

ABSTRACT

Objective: Describe the current status of medical human resources at Dau Tieng regional Medical Center after the government merger.

Method: Cross-sectional study implemented from January 2025 to July 2025 to review records, reports, and statistics of medical human resources at Dau Tieng regional Medical Center.

Results: The number of employees at Dau Tieng regional Medical Center is not enough compared to the number of staff assigned by the Department of Health and is not in accordance with the job position plan. Medical staff have low professional qualifications, 42.4% work in treatment departments; 13.3% in functional departments; 12.1% in prevention departments and 31% at 12 commune health stations. In terms of age, the majority are from 30-49 years old (81.6%), specifically the age group of 30-39 accounts for 45.9%, the age group of 40-49 accounts for 35.7%; young medical staff under 30 years old accounts for only 7%; medical staff $\geq$ 50 years old accounts for 11.4%. At Dau Tieng regional Medical Center, the number of female medical staff (66.7%) is higher than that of male (33.3%); 56.4% have intermediate or college degrees; 43.6% have university degrees or higher; 19.6% are doctors; 11.4% are pharmacists and 22.4% are nurses. The rate of those with a practice license is 78.8%.

Conclusion: With the current human resources, Dau Tieng regional Medical Center needs to develop a plan to recruit additional human resources; at the same time, rotate and appoint medical staff suitable for positions according to the job position project; develop a training plan to improve professional qualifications, equip certificates and licenses for medical staff.

Keywords: Medical human resources, Dau Tieng regional Medical Center, two-level government.

*Corresponding author

Email: lantchcqt@gmail.com Phone: (+84) 977635035 Doi: 10.52163/yhc.v66iCD23.3946

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÂN LỰC Y TẾ TẠI TRUNG TÂM KHU VỰC DẦU TIẾNG TRONG BỐI CẢNH MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN HAI CẤP

Đỗ Thị Trúc Lan^{1*}, Huỳnh Thị Trang², Huỳnh Minh Chín³, Đỗ Thị Thắm^{4,5}, Lê Nguyễn Đăng Khoa⁶

¹Trung tâm Y tế khu vực Dầu Tiếng - Ấp Cầu Đúc, Xã Dầu Tiếng, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Trung tâm Y tế khu vực Phú Giáo - Ấp 3, Xã Phú Giáo, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

³Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh - 59-59B Nguyễn Thị Minh Khai, P. Bến Thành, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

⁴Hội Y học Dự phòng Việt Nam - 1 Yec Xanh, P. Hai Bà Trưng, Tp. Hà Nội, Việt Nam

⁵Tạp chí Y học Dự phòng - 1 Yec Xanh, P. Hai Bà Trưng, tp. Hà Nội, Việt Nam

⁶Trung tâm Pháp y thành phố Hồ Chí Minh - 105 Bùi Hữu Nghĩa, P. 5, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận: 14/10/2025

Ngày sửa: 24/10/2025; Ngày đăng: 28/11/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế khu vực Dầu Tiếng sau sáp nhập chính quyền.

Phương pháp: Nghiên cứu cắt ngang triển khai từ tháng 1/2025 đến tháng 7/2025 nhằm hồi cứu hồ sơ, báo cáo, thống kê nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế khu vực Dầu Tiếng.

Kết quả: Số lượng người làm việc tại Trung tâm Y tế khu vực Dầu Tiếng chưa đủ so với số biên chế được Sở Y tế giao và chưa đúng so với đề án vị trí việc làm. Nhân viên y tế có trình độ chuyên môn chưa cao, 42,4% công tác tại các khoa hệ điều trị; 13,3% tại các phòng chức năng; 12,1% tại các khoa hệ dự phòng và 31,0% tại 12 trạm y tế xã. Về độ tuổi đa số từ 30-49 tuổi (81,6%), cụ thể độ tuổi 30-39 chiếm 45,9%, độ tuổi 40-49 chiếm 35,7%; nhân viên y tế trẻ dưới 30 tuổi chỉ chiếm 7%; nhân viên y tế ≥ 50 tuổi chiếm 11,4%. Tại Trung tâm Y tế khu vực Dầu Tiếng, số nhân viên y tế nữ (66,7%) cao hơn nam (33,3%); 56,4% có trình độ trung cấp hoặc cao đẳng; 43,6% từ đại học trở lên; có 19,6% bác sĩ; 11,4% dược sĩ và 22,4% điều dưỡng. Tỷ lệ có giấy phép hành nghề là 78,8%.

Kết luận: Với nguồn nhân lực hiện tại, Trung tâm Y tế khu vực Dầu Tiếng cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng bổ sung nguồn nhân lực; đồng thời luân chuyển, bổ nhiệm nhân viên y tế phù hợp với các vị trí theo đề án vị trí việc làm; xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, trang bị chứng chỉ, giấy phép cho nhân viên y tế.

Từ khóa: Nguồn nhân lực y tế, Trung tâm Y tế khu vực Dầu Tiếng, chính quyền hai cấp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế đóng vai trò thiết yếu trong việc bảo đảm hiệu quả hoạt động, chất lượng dịch vụ và sự ổn định lâu dài của hệ thống y tế, lực lượng này không chỉ chi phối năng lực chuyên môn mà còn quyết định phạm vi triển khai, chất lượng và mức độ đáp ứng của các dịch vụ y tế đối với nhu cầu cộng đồng. Quản lý nhân lực y tế trong bối cảnh sắp xếp bộ máy tổ chức theo mô hình chính quyền hai cấp mang lại nhiều lợi thế trong việc cải cách hành chính, tuy nhiên cũng đặt ra nhiều thách thức. Giai đoạn chuyển đổi này, dù đã được lên kế hoạch, nhằm tạo ra một môi trường năng động, nơi các quy tắc hoạt động hiện có

phải nhanh chóng thích ứng với các tuyến báo cáo và triết lý quản lý mới. Điều này thể hiện rằng các quy trình quản lý nhân sự, các tuyến báo cáo và cơ chế phân bổ nguồn lực đã được thiết lập sẽ cần trải qua quá trình thích ứng nhanh chóng và đáng kể với cấu trúc mới, tinh gọn hơn. Môi trường năng động này đặt ra những thách thức cố hữu trong việc duy trì sự ổn định và hiệu quả trong các hoạt động quản lý nhân sự.

Dựa trên sự chỉ đạo của Bộ Chính trị, Chính phủ và Bộ Y tế, Ủy ban Nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã

*Tác giả liên hệ

Email: lantchcqt@gmail.com Điện thoại: (+84) 977635035 Doi: 10.52163/yhc.v66iCD23.3946

triển khai sắp xếp trung tâm y tế (TTYT) theo nguyên tắc chuyển giao nguyên trạng và đảm bảo duy trì các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo Thông tư số 32/2024/TT-BYT ngày 15/11/2024 của Bộ Y tế [1-2]. Câu hỏi đặt ra: Chất lượng và số lượng nhân lực y tế như thế nào? Việc bố trí sắp xếp nhân lực y tế sau khi sáp nhập chính quyền như thế nào? Chúng tôi tiến hành nghiên cứu thực trạng quản lý nhân lực y tế tại TTYT khu vực Dầu Tiếng trong bối cảnh mô hình chính quyền địa phương hai cấp với mục tiêu mô tả thực trạng nguồn nhân lực y tế làm việc tại TTYT khu vực Dầu Tiếng sau khi sáp nhập chính quyền.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Hồ sơ, báo cáo, thống kê nhân lực của TTYT khu vực Dầu Tiếng sau khi sáp nhập chính quyền.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Nhiên cứu thực hiện từ tháng 6/2025 đến 8/2025 tại TTYT khu vực Dầu Tiếng.

2.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Chọn tất cả hồ sơ, báo cáo, thống kê nhân lực của TTYT khu vực Dầu Tiếng ngay khi sáp nhập chính quyền.

2.5. Biến số nghiên cứu

Các biến số độc lập: nhân viên các khoa/phòng, cơ cấu chuyên môn, trình độ, chứng chỉ nghề nghiệp, vị trí việc làm, biên chế, hiện diện.

2.6. Phương pháp thu thập thông tin

Hồi cứu số liệu từ hồ sơ, báo cáo, thống kê nhân lực thông qua bảng kiểm thiết kế sẵn.

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

Dữ liệu được rà soát và nhập bằng phần mềm Microsoft Excel. Các biến định tính được mô tả bằng tần số (n) và tỷ lệ phần trăm (%).

2.8. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được lãnh đạo TTYT khu vực Dầu Tiếng phê duyệt trước khi tiến hành. Không được ghi rõ danh tính của nhân viên y tế tham gia trên phiếu điều tra để bảo vệ quyền riêng tư.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1. Thực trạng nguồn nhân lực của TTYT khu vực Dầu Tiếng (n = 255)

Đơn vị	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Ban giám đốc	3	1,2
Phòng chức năng		
Tổ chức - Hành chính	18	7,0
Kế hoạch - Nghiệp vụ	5	2,0
Tài chính - Kế toán	8	3,1
Điều dưỡng	3	1,2
Tổng	34	13,3
Khoa hệ dự phòng		
Kiểm soát bệnh tật, Y tế công cộng và HIV/AIDS	11	4,3
Truyền nhiễm	7	2,7
Dân số - Kế hoạch hóa gia đình	2	0,8
An toàn thực phẩm	4	1,6
Chăm sóc sức khỏe sinh sản và phụ sản	7	2,7
Tổng	31	12,1
Khoa hệ điều trị		
Khám bệnh	16	6,3
Cấp cứu - Hồi sức tích cực	23	9,0
Ngoại - Phẫu thuật - Gây mê hồi sức và Liên chuyên khoa	12	4,7
Dược - Trang thiết bị - Vật tư y tế	14	5,5
Xét nghiệm và chẩn đoán hình ảnh	17	6,7
Nội - Nhi	15	5,9
Y học cổ truyền - Phục hồi chức năng	11	4,3
Tổng	108	42,4
12 trạm y tế xã	79	31,0

Nhân lực y tế của TTYT khu vực Dầu Tiếng có 255 người, Ban Giám đốc gồm 3 người (1,2%); 42,4% nhân viên y tế công tác tại các khoa hệ điều trị; 13,3% tại các phòng chức năng; 12,1% tại các khoa hệ dự phòng và 31% tại 12 trạm y tế xã.

Bảng 2. Thực trạng nguồn nhân lực TTYT khu vực Dầu Tiếng theo chức danh nghề nghiệp (n = 255)

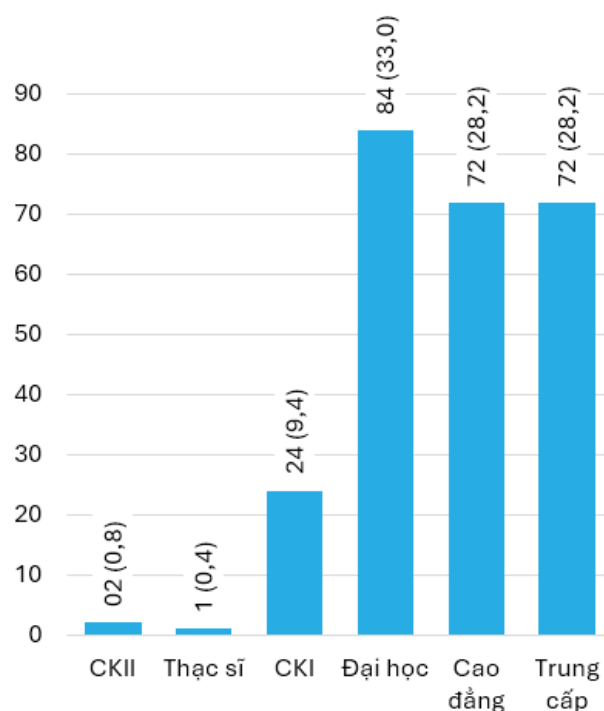
Chức danh	Các khoa		Khối phòng chức năng		Trạm y tế xã		Tổng cộng		Giấy phép hành nghề	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bác sĩ	32	12,5	3	1,2	15	5,9	50	19,6	51	20,0
Y sĩ	12	4,7	2	0,8	30	11,8	44	17,3	44	17,2
Dược sĩ	17	6,7	1	0,4	11	4,3	29	11,4	24	9,4
Điều dưỡng	46	18,0	5	2,0	6	2,3	57	22,4	54	21,2
Nữ hộ sinh	5	2,0	1	0,4	14	5,5	20	7,8	20	7,8
Y tế công cộng	2	0,8	0	0	1	0,4	3	1,2	0	0
Kỹ thuật viên y	7	2,7	0	0	0	0	7	2,7	6	2,4
Khác	24	9,4	19	7,4	2	0,8	45	17,6	2	0,8
Tổng cộng	145	56,8	31	12,2	79	31	255	100	201	78,8

Trình độ chuyên môn của nhân viên y tế công tác tại TTYT khu vực Dầu Tiếng đa dạng với nhiều chức danh, có 22,4% điều dưỡng; 19,6% bác sĩ; 11,4% dược sĩ; 7,8% nữ hộ sinh; 2,7% kỹ thuật viên y; 1,2% y tế công cộng; và 17,6% là các chức danh nghề nghiệp khác như kế toán, quản trị kinh doanh... Tại TTYT khu vực Dầu Tiếng vẫn còn 17,3% nhân viên y tế có chức danh y sĩ. Giấy phép hành nghề được Ban Giám đốc TTYT khu vực xem là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động khám, chữa bệnh và tuân thủ quy định pháp luật. Tại TTYT khu vực hiện có 78,8% nhân viên y tế có giấy phép hành nghề, trong đó các chức danh bác sĩ, y sĩ, dược sĩ, điều dưỡng, nữ hộ sinh, kỹ thuật viên y đều có giấy phép hành nghề lần lượt với các tỷ lệ là 20%; 17,2%; 9,4%; 21,2%; 7,8% và 2,4%. Vẫn còn 1 kỹ thuật viên y, 3 điều dưỡng, 5 dược sĩ và 1 bác sĩ không có giấy phép hành nghề.

Bảng 3. Đặc điểm nhân lực y tế theo tuổi và giới của TTYT khu vực Dầu Tiếng (n = 255)

Tuổi	Nam giới		Nữ giới		Tổng cộng	
	n	%	n	%	n	%
< 30 tuổi	6	2,3	12	4,7	18	7,0
30-39 tuổi	35	13,7	82	32,2	117	45,9
40-49 tuổi	26	10,2	65	25,5	91	35,7
≥ 50 tuổi	18	7,1	11	4,3	29	11,4
Tổng cộng	85	33,3	170	66,7	255	100,0

Nhân lực TTYT khu vực Dầu Tiếng chủ yếu ở độ tuổi từ 30-49 tuổi (81,6%), cụ thể độ tuổi 30-39 (45,9%) và độ tuổi 40-49 (35,7%). Tuy nhiên, nhân viên y tế trẻ dưới 30 tuổi chỉ chiếm 7%; nhân viên y tế tuổi đời từ đủ 50 tuổi trở lên chiếm tỷ lệ cao hơn (11,4%). Tại TTYT khu vực Dầu Tiếng, số nhân viên y tế nữ (66,7%) cao hơn nam (33,3%).

**Hình 1. Trình độ của nhân viên y tế thuộc TTYT khu vực Dầu Tiếng (n = 255)**

Nhân lực TTYT khu vực Dầu Tiếng có 0,8% trình độ chuyên khoa II; 0,4% trình độ thạc sĩ; 9,4% trình độ chuyên khoa I; 33% trình độ đại học; 28,2% trình độ cao đẳng và 28,2% trình độ trung cấp.

Bảng 4. Thực trạng nhân lực y tế so với đề án vị trí việc làm tại TTYT khu vực Dầu Tiếng

Nhân lực	Đề án	Hiện có	Đánh giá
Tổng số người làm việc	275	255	Thiếu 20
Vị trí lãnh đạo, quản lý	77	52	Thiếu 25
Vị trí chức danh nghề nghiệp chuyên ngành	154	168	Thừa 14
Vị trí nghiệp vụ chuyên môn dùng chung	21	13	Thiếu 8
Hỗ trợ phục vụ	23	22	Thiếu 1

Theo Thông tư số 03/2023/TT-BYT về vị trí việc làm của Bộ Y tế thì TTYT khu vực Dầu Tiếng được giao 275 biên chế, nhưng hiện tại chỉ mới có 255 người làm việc tại trung tâm, vẫn còn thiếu 20 người làm việc. Tuy nhiên, xét theo từng vị trí chức năng nhiệm vụ theo quy định tại Thông tư số 03/2023/TT-BYT thì số người làm việc tại các vị trí chưa phù hợp so với đề án [3]. Cụ thể, ở vị trí lãnh đạo quản lý hiện đang thiếu 25 người, trong khi vị trí chức danh nghề nghiệp chuyên ngành đang thừa 14 người, vị trí nghiệp vụ chuyên môn dùng chung thiếu 8 người và thiếu 1 người hỗ trợ phục vụ.

4. BÀN LUẬN

Nguồn nhân lực y tế giữ vai trò then chốt trong bảo đảm hoạt động của hệ thống y tế, đặc biệt tại tuyến huyện. Tại TTYT khu vực Dầu Tiếng, nhân lực tập trung chủ yếu ở khối điều trị (42,4%) và trạm y tế cơ sở (31%). Cơ cấu này đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh ban đầu, nhưng lại hạn chế cho mảng dự phòng, giám sát và truyền thông sức khỏe. So với định biên của Bộ Y tế là tỷ lệ điều trị khuyến nghị 35-40% [3] thì TTYT khu vực Dầu Tiếng đang ưu tiên cao hơn cho khám chữa bệnh, tiềm ẩn nguy cơ mất cân đối chức năng hệ thống.

Thực trạng cơ cấu chức danh nghề nghiệp tại TTYT khu vực Dầu Tiếng cho thấy điều dưỡng chiếm tỷ lệ cao nhất (22,4%), tiếp đến là bác sĩ (19,6%), y sĩ (17,3%) và dược sĩ (11,4%), phản ánh sự ưu tiên cho lực lượng trực tiếp phục vụ người bệnh. Tuy nhiên, so với đề án 275 biên chế, trung tâm chỉ có 255 nhân sự, thiếu 20 người, trong đó nhóm lãnh đạo-quản lý thiếu 25 người, trong khi lực lượng chuyên môn trực tiếp lại thừa 14 người. Sự mất cân đối này có thể ảnh hưởng đến hiệu quả điều phối, giám sát và triển khai các chương trình y tế dự phòng, y tế công cộng [4].

Tình trạng thiếu cán bộ quản lý không chỉ xảy ra ở TTYT khu vực Dầu Tiếng mà cũng được ghi nhận tại TTYT huyện Việt Yên, tỉnh Bắc Giang (cũ) [5], gây khó khăn trong điều phối và giám hiệu quả chăm sóc sức khỏe nhân dân. Do đó, việc tái phân bổ nhân lực theo định biên, tăng cường năng lực quản lý là cần thiết để bảo đảm nền tảng vững chắc cho các

chương trình y tế trong bối cảnh tài chính hạn hẹp.

Tại TTYT khu vực Dầu Tiếng, chỉ 78,8% nhân viên y tế có giấy phép hành nghề, còn 10 trường hợp (1 kỹ thuật viên, 3 điều dưỡng, 5 dược sĩ, 1 bác sĩ) chưa có. Điều này không chỉ ảnh hưởng chất lượng dịch vụ mà còn tiềm ẩn rủi ro pháp lý, nhất là khi Luật Khám bệnh, chữa bệnh (sửa đổi năm 2023) yêu cầu chuẩn hóa nhân lực. Tỷ lệ 21,2% chưa đạt chuẩn có thể dẫn đến vi phạm luật nghiêm trọng [6].

Ở góc độ nhân khẩu học, đội ngũ nhân lực tại TTYT khu vực Dầu Tiếng có độ tuổi trung bình nằm trong khoảng 30-49 tuổi, chiếm tới 81,6%, và nữ giới áp đảo với 66,7%. Điều này phản ánh xu hướng “nữ hóa” ngành y tế, thực trạng đã được ghi nhận toàn cầu rằng phụ nữ chiếm đến hơn 70% lực lượng y tế nhưng chỉ chiếm khoảng 25% vị trí lãnh đạo [7]. Việc lực lượng chủ yếu là nữ trung niên có thể là lợi thế về kinh nghiệm và kỹ năng chăm sóc linh hoạt, song nếu thiếu kế hoạch phát triển nghề nghiệp và thăng tiến cho nhóm này, sẽ dễ gây ra rủi ro lão hóa lực lượng làm việc và thiếu nguồn kế thừa từ thế hệ trẻ vốn đang còn rất ít tham gia vào hệ thống (lứa tuổi dưới 30 chỉ chiếm 7%).

Tại TTYT khu vực Dầu Tiếng, 56,4% nhân viên có trình độ trung cấp hoặc cao đẳng, chỉ 10,6% có trình độ sau đại học, thấp hơn mục tiêu $\geq 20\%$ quốc gia. Bác sĩ chiếm 19,6% (3,8/10.000 dân), dưới chuẩn của Tổ chức Y tế Thế giới (10-13/10.000 dân), tỷ lệ điều dưỡng/bác sĩ chỉ 1,14/1, thấp hơn tiêu chí của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) là 2,5-4, cho thấy còn hạn chế về chất lượng và hiệu quả chăm sóc [8].

Việc triển khai đồng bộ các giải pháp trên không chỉ giúp TTYT khu vực Dầu Tiếng đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của cộng đồng hiện tại, mà còn xây dựng một nền tảng nhân lực vững chắc cho tương lai dài hạn - nơi mà chất lượng chuyên môn, năng lực quản lý, sự cân bằng giới và tuổi nghề trở thành yếu tố then chốt để tiến đến mục tiêu chăm sóc sức khỏe toàn dân một cách hiệu quả và bền vững.

5. KẾT LUẬN

Số lượng người làm việc tại TTYT khu vực Dầu Tiếng chưa đủ so với số biên chế được Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh giao và chưa đúng so với đề án vị trí việc làm. Nhân viên y tế tại trung tâm có trình độ chuyên môn chưa cao, có 56,4% nhân viên có trình độ trung cấp hoặc cao đẳng, 33% đại học, 10,6% sau đại học. Tỷ lệ bác sĩ là 19,6%, dược sĩ là 11,4% và điều dưỡng là 22,4%. Tại TTYT khu vực Dầu Tiếng có 78,8% nhân viên y tế có giấy phép hành nghề, tuy nhiên còn 1 kỹ thuật viên y, 3 điều dưỡng, 5 dược sĩ và 1 bác sĩ không có giấy phép hành nghề. Với nguồn nhân lực hiện tại, TTYT khu vực Dầu Tiếng cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng bổ sung nguồn nhân lực, đồng thời luân chuyển, bổ nhiệm nhân viên y tế phù hợp

với các vị trí theo đề án vị trí việc làm; xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, trang bị chứng chỉ, giấy phép cho nhân viên y tế. Từ đó, nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe cho người dân trên địa bàn, đặc biệt là vai trò của trạm y tế trong bối cảnh mô hình chính quyền hai cấp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Y tế. Công văn số 2147/BYT-TCCB ngày 12/4/2025 về việc Hướng dẫn định hướng sắp xếp, tổ chức lại cơ sở y tế tại đơn vị hành chính các cấp, thực hiện mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp.
- [2] Bộ Y tế. Thông tư số 32/2024/TT-BYT ngày 15/11/2024 Hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của trung tâm y tế huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương.
- [3] Bộ Y tế. Thông tư số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 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.
- [4] WHO. Health workforce imbalances: a typology. Hum Resour Health, 2004, 2: 13.
- [5] Lê Ngọc Anh, Lê Thị Thanh Hoa, Trương Thị Thùy Dương. Thực trạng nguồn nhân lực Trung tâm Y tế huyện Việt Yên, tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2019-2021. Tạp chí Y học Việt Nam, 2023, 525 (4): 208-21.
- [6] Quốc hội Việt Nam. Luật số 15/2023/QH15 ngày 09/01/2023: Luật Khám bệnh, chữa bệnh.
- [7] Shannon G, Haghparast-Bidgoli H, Batura N, Mannell J. Feminisation of the global health workforce and wage conditions: an exploratory analysis. Hum Resour Health, 2019, 17: 72.
- [8] Bộ Y tế. Chiến lược quốc gia phát triển nhân lực y tế giai đoạn 2021-2030. Nhà xuất bản Y học, Hà Nội, 2021.