

# CURRENT SITUATION OF THE HUMAN RESOURCES AT NGUYEN BINH MEDICAL CENTER, CAO BANG PROVINCE

Luong Van Quan<sup>1</sup>, Dam Thi Tuyet<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Nguyen Binh District Medical Center, Cao Bang Province - Hamlet 2, Nguyen Binh Commune, Cao Bang Province, Vietnam

<sup>2</sup>Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy - 284 Luong Ngoc Quyen Street, Phan Dinh Phung Ward, Thai Nguyen Province, Vietnam

Received: 20/01/2026

Revised: 20/02/2026; Accepted: 23/03/2026

## SUMMARY

Improving the quality of the health workforce is essential, especially at the grassroots level where human resources are lacking in both quantity and quality. Strengthening the primary healthcare network is a prerequisite for ensuring effective healthcare services for the population. Among these factors, human resources play a decisive role in enabling the Medical Center to fulfill its assigned tasks. Assessing the current situation of the Medical Center's human resources and identifying solutions to address existing issues are necessary steps to improve the Center's performance in the coming period. Research method: Cross-sectional descriptive study. The results show that the number of health workers on the payroll of Nguyen Binh Medical Center was 195 in 2023 and 151 in 2024. Doctors accounted for 22.6% in 2023 and 23.2% in 2024, showing a slight upward trend; however, human resource distribution among clinical departments, preventive medicine units, and commune health stations remains uneven. The structure of human resources by professional titles in the clinical sector in 2023 included 19 doctors/32 nurses, technicians, and midwives, corresponding to a ratio of 1 doctor to 1.7 nurses. In 2024, the ratio was 18 doctors/29 nurses, equivalent to 1 doctor to 1.6 nurses, a decrease of 0.1 nurses compared to 2023. In 2023 and 2/18 (1 pharmacist per 9 doctors) in 2024, a decrease of 0.5 pharmacists compared to 2023. In 2023, while in 2024 it was 2/0, showing a reduction of 2 intermediate-level pharmacists compared to 2023. Most staff with postgraduate qualifications are concentrated at the district-level center; meanwhile, commune-level facilities lack highly qualified personnel. The staffing structure per hospital bed does not meet the requirements of Circular 03/2023/TT-BYT. The study proposes strengthening recruitment, training, and adjusting staffing norms to improve the quality of healthcare services for the population.

**Keywords:** Medical center human resources, medical center sector, commune health stations, health workers.

---

\*Corresponding author

**Email:** Quanytnb@gmail.com **Phone:** (+84) 984565978 **Http://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD14.3052**



# THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRUNG TÂM Y TẾ NGUYÊN BÌNH, TỈNH CAO BẰNG

Lương Văn Quân<sup>1</sup>, Đàm Thị Tuyết<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trung tâm Y tế Nguyên Bình, tỉnh Cao Bằng - Xóm 2, Xã Nguyên Bình, tỉnh Cao Bằng, Việt Nam

<sup>2</sup>Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên - 284 Đường Lương Ngọc Quyến, Phường Phan Đình Phùng, Tỉnh Thái Nguyên, Việt Nam

Ngày nhận bài: 27/01/2026

Ngày chỉnh sửa: 27/02/2026; Ngày duyệt đăng: 22/03/2026

## TÓM TẮT

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ y tế là việc làm cần thiết, đặc biệt là ở tuyến cơ sở nguồn nhân lực thiếu cả số lượng và chất lượng. Củng cố mạng lưới y tế cơ sở là điều kiện tiên quyết để làm tốt công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân. Trong đó, nhân lực là yếu tố quyết định giúp cho Trung tâm y tế hoàn thành được các yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm y tế, để có giải pháp khắc phục là việc làm cần thiết giúp cho hoạt động của Trung tâm y tế trong thời gian tới. Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang. Kết quả cho thấy số lượng cán bộ y tế trong biên chế của Trung tâm Y tế Nguyên Bình năm 2023 là 159 người, năm 2024 là 151 người trong đó số bác sĩ năm 2023 là 22,6% năm 2024 là 23,2% số nhân lực có xu hướng giảm phân bố nhân lực chưa cân đối giữa các khối điều trị, dự phòng và trạm y tế cụ thể. Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn của khối điều trị năm 2023 có bác sĩ/điều dưỡng, kỹ thuật viên, hộ sinh là 19/32 tương ứng với 01 bác sĩ có 1,7 điều dưỡng, đến năm 2024 có tỷ lệ 18/29 tương ứng với 01 bác sĩ có 1,6 điều dưỡng giảm 0,1 điều dưỡng so với năm 2023, năm 2023 và năm 2024 là 02/18 tương ứng 01 dược sĩ đại học có 9 bác sĩ giảm 0,5 dược sĩ so với năm 2023, năm 2023 và năm 2024 là 02/0 giảm 2 dược sĩ TH so với năm 2023. Tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học tập trung chủ yếu tại tuyến trung tâm; khối xã thiếu nhân lực trình độ cao. Cơ cấu nhân lực theo giường bệnh chưa đáp ứng yêu cầu theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV. Nghiên cứu đề xuất tăng cường tuyển dụng, đào tạo và điều chỉnh định mức nhân lực nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực trung tâm y tế, khối trung tâm y tế, trạm y tế xã, cán bộ y tế.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế được coi là một thành phần rất quan trọng của hệ thống y tế, là yếu tố chính bản đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế. Quản lý và điều hành tốt nhân lực y tế không những giúp nâng cao chất lượng dịch vụ y tế mà còn tăng cường công bằng trong chăm sóc sức khỏe và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Các đặc tính và tầm quan trọng của nguồn nhân lực y tế trong việc đảm bảo hiệu quả, chất lượng và sự công bằng trong cung ứng dịch vụ y tế đòi hỏi phải có những chính sách và giải pháp phù hợp để sử dụng nguồn nhân lực y tế một cách hiệu quả nhất<sup>1</sup>. Tuy nhiên, hiện nay nguồn nhân lực y tế toàn cầu đang gặp những khó khăn, bất cập khi phải đối mặt với những ảnh hưởng phức tạp như vấn đề về dân số, gánh nặng bệnh tật, dịch bệnh, nhu cầu chăm sóc sức khỏe của cộng đồng, ... Đồng thời, sự thiếu hụt, mất cân đối về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực y tế đang tồn tại và diễn ra ở nhiều quốc gia trên thế giới, đặc biệt là ở các nước thu nhập thấp, các nước đang phát triển<sup>2</sup>. Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước luôn xác định, chú trọng và quan tâm đến việc phát triển nguồn nhân lực y tế, vì vậy trong những năm gần đây nguồn nhân lực y tế đã tăng lên đáng kể cả về số lượng và chất lượng<sup>3, 4</sup>. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay nhu cầu chăm sóc sức khỏe của xã hội ngày

càng tăng do dân số tăng nhanh, kinh tế xã hội phát triển. Một số nghiên cứu và báo cáo gần đây về nguồn nhân lực y tế chỉ ra rằng, nguồn nhân lực y tế toàn cầu và Việt Nam vẫn còn đang thiếu và tồn tại nhiều bất cập: thiếu nhân lực cả về số lượng và chất lượng; cơ cấu nhân lực đang mất cân đối theo ngành đào tạo và theo tuyến; công tác đào tạo và sử dụng cán bộ chưa hợp lý; chính sách chế độ đãi ngộ, thu hút với cán bộ y tế chưa thỏa đáng<sup>2</sup>. Vậy câu hỏi đặt ra là thực trạng nguồn nhân lực của Trung tâm y tế huyện Nguyên Bình hiện nay như thế nào? Để trả lời cho những vấn đề đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài: “**Thực trạng nguồn nhân lực Trung tâm y tế Nguyên Bình, tỉnh Cao Bằng**” nhằm mục tiêu sau: *Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực Trung tâm y tế Nguyên Bình, tỉnh Cao Bằng năm 2023 - 2024.*

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng: Toàn bộ Cán bộ viên chức, người lao động của Trung tâm y tế Nguyên Bình, tỉnh Cao Bằng. Các báo cáo, thống kê về tổ chức bộ máy, hoạt động của tuyến trung tâm và xã.

\*Tác giả liên hệ

Email: Quanytnb@gmail.com Điện thoại: (+84) 984565978 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD14.3055>

**2.2. Địa điểm, thời gian nghiên cứu**

- Địa điểm: Nghiên cứu được tiến hành tại Trung tâm Y tế Nguyên Bình và trạm y tế trực thuộc Trung tâm Y tế trực thuộc Sở Y tế tỉnh Cao Bằng.

- Thời gian: Từ tháng 9 năm 2024 đến hết tháng 8 năm 2025

**2.3. Phương pháp nghiên cứu**

- Thiết kế nghiên cứu: Mô tả hồi cứu số liệu thức cấp.

- Cơ mẫu: Điều tra toàn bộ về nhân lực của Trung tâm y tế

- Kỹ thuật chọn mẫu: Chọn mẫu toàn bộ cán bộ viên chức người lao động

- Chỉ số nghiên cứu: Các chỉ số về nhân lực (số lượng), chất lượng); Nhân lực y tế chung của Trung tâm Y tế, phân bố theo giới, trình độ chuyên môn, phân bố theo khoa, phòng, trạm y tế.

**2.4. Kỹ thuật thu thập thông tin**

Hồi cứu số liệu thứ cấp trên sổ sách, báo cáo đang được lưu trữ tại Trung tâm y tế Nguyên Bình, tỉnh Cao Bằng. Kết quả được ghi chép vào phiếu.

**2.5. Xử lý số liệu**

Theo phương pháp thống kê y học.

**2.6. Khía cạnh đạo đức của nghiên cứu**

Đề tài được Hội đồng Y đức, Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên thông qua. Thông tin chỉ sử dụng trong đề tài nghiên cứu, không ảnh hưởng đến cá nhân đang làm việc hay tới cơ quan đơn vị.

**3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

**Bảng 1. Đặc điểm nhân lực y tế chung của TTYT theo chuyên môn**

TT	Trình độ nhân lực		Năm 2023		Năm 2024		2024 so với 2023	
			Số lượng	TL %	Số lượng	TL %	Số lượng	TL %
1	Bác sỹ	CK2/TS	1	2,8	1	2,9		
2		CK1/Ths	12	33,3	11	31,4	-1	8,3
3		Bác sỹ	23	63,9	23	67,7		
<b>Tổng</b>			<b>36</b>	<b>22,6</b>	<b>35</b>	<b>23,2</b>	<b>-1</b>	<b>2,8</b>
4	Dược sỹ	CK2/TS	0	0	0	0		
5		CK1/Ths	1	14,3	1	16,7		
6		DS ĐH	4	57,1	3	50,0	-1	25,0
7		CĐ	2	28,6	2	33,3		
8		TC	0	0	0	0		
<b>Tổng</b>			<b>7</b>	<b>4,4</b>	<b>6</b>	<b>4,0</b>	<b>-1</b>	<b>14,3</b>
9	Điều dưỡng	CN	11	33,3	11	35,5		
10		CĐ	20	60,6	19	61,3	-1	5,0
11		TC	2	6,1	1	3,2	-1	50,0
<b>Tổng</b>			<b>33</b>	<b>20,8</b>	<b>31</b>	<b>20,5</b>	<b>-2</b>	<b>6,1</b>

TT	Trình độ nhân lực		Năm 2023		Năm 2024		2024 so với 2023	
			Số lượng	TL %	Số lượng	TL %	Số lượng	TL %
12	Hộ sinh	CN	1	4,8	1	5,0		
13		CĐ	18	85,7	19	95,0	+1	5,6
14		TC	2	9,5	0	0	-2	100
<b>Tổng</b>			<b>21</b>	<b>13,2</b>	<b>20</b>	<b>13,2</b>	<b>-1</b>	<b>4,8</b>
15	Kỹ thuật viên	CN	4	50,0	4	66,7		
16		CĐ	3	37,5	2	33,3	-1	33,3
17		TC	1	12,5	0	0	-1	100
<b>Tổng</b>			<b>8</b>	<b>5,0</b>	<b>6</b>	<b>4,0</b>	<b>-2</b>	<b>25,0</b>
18	Y sĩ		<b>44</b>	<b>27,7</b>	<b>44</b>	<b>29,1</b>		
19	Khác		10	6,3	9	6,0	-1	10,0
<b>Tổng số</b>			<b>159</b>	<b>100</b>	<b>151</b>	<b>100</b>	<b>-8</b>	<b>5,0</b>

**Nhận xét:** Tổng số nhân lực năm 2024 giảm so với năm 2023 là 08 người tương ứng 5,0% nhân lực năm 2023, trong đó giảm ở các chức danh: Bác sĩ, Dược sĩ, Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật viên và nhóm chức danh khác), chỉ có chức danh Y sĩ là không thay đổi số lượng.

**Bảng 2. Phân bố nhân lực theo giới**

Giới	Năm 2023		Năm 2024		2024 so với 2023	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Nam	42	26,4	37	24,5	-5	11,9
Nữ	117	73,6	114	75,5	-3	2,6
Tổng	159	100	151	100	-8	5,0

**Nhận xét:** Nhân lực tại Trung tâm y tế Nguyên Bình chủ yếu là giới nữ; năm 2023 chiếm 73,6% trong tổng số nhân lực toàn đơn vị, năm 2024 chiếm 75,5% trong tổng số nhân lực toàn đơn vị.

**Bảng 3. Đặc điểm nhân lực y tế theo trình độ chuyên môn**

TT	Trình độ		Năm 2023		Năm 2024		Năm 2024 so với năm 2023	
			Số lượng	TL %	Số lượng	TL %	Số lượng	TL %
<b>A Khối điều trị</b>			<b>62</b>	<b>39,0</b>	<b>57</b>	<b>37,7</b>	<b>-5</b>	<b>8,1</b>
1	Bác sỹ	CK2/TS	1	1,6	1	1,8		
2		CK1/Ths	9	14,5	8	14,0	-1	
3		Bác sỹ	9	14,5	9	15,8		
4	Dược sỹ	CK2/TS	0	0	0	0		
5		CK1/Ths	1	1,6	1	1,8		
6		DS ĐH	2	3,2	2	3,5		
7		CĐ	2	3,2	2	3,5		
8		TC	0	0	0	0		

TT	Trình độ		Năm		Năm 2023		Năm 2024		Năm 2024 so với năm 2023	
			Số lượng	TL %	Số lượng	TL %	Số lượng	TL %		
9	Điều dưỡng	CN	10	16,1	10	17,5				
10		CĐ	9	14,5	8	14	-1			
11		TC	0	0	0	0				
12	Hộ sinh	CN	1	1,6	1	1,8				
13		CĐ	3	4,8	4	7,0	+1			
14		TC	1	1,6	0	0	-1			
15	Kỹ thuật viên	CN	4	6,5	4	7,0				
16		CĐ	3	4,8	2	3,5	-1			
17		TC	1	1,6	0	0	-1			
18	Y sĩ		0	0	0	0				
19	Khác		6	9,7	5	8,8	-1			
B	Khối Dự phòng/ dân số		11	6,9	10	6,6	-1	9,1		
1	Bác sỹ	CK2/TS	0	0	0	0				
2		CK1/Ths	0	0	0	0				
3		Bác sỹ	4	36,4	4	40,0				
4	Dược sỹ	CK2/TS	0	0	0	0				
5		CK1/Ths	0	0	0	0				
6		DS ĐH	2	18,2	1	10,0	-1			
7	Điều dưỡng	CĐ	0	0	0	0				
8		TC	0	0	0	0				
9		CN	0	0	0	0				
10	Hộ sinh	CĐ	0	0	0	0				
11		TC	0	0	0	0				
12		CN	0	0	0	0				
13	Kỹ thuật viên	CĐ	1	9,1	1	10,0				
14		TC	0	0	0	0				
15		CN	0	0	0	0				
16	Y sĩ	CĐ	0	0	0	0				
17		TC	0	0	0	0				
18		CN	0	0	0	0				
19	Khác		4	36,4	4	40,0				
C	Khối TYT xã/thị trấn		86	54,1	84	55,6	-2	2,3		
1	Bác sỹ	CK2/TS	0	0	0	0				
2		CK1/Ths	3	3,5	3	3,6				
3		Bác sỹ	10	11,6	10	11,9				
4	Dược sỹ	CK2/TS	0	0	0	0				
5		CK1/Ths	0	0	0	0				
6		DS ĐH	0	0	0	0				
7	Điều dưỡng	CĐ	0	0	0	0				
8		TC	0	0	0	0				
9		CN	1	1,2	1	1,2				
10	Hộ sinh	CĐ	11	12,8	11	13,1				
11		TC	2	2,3	1	1,2	-1			
12		CN	0	0	0	0				
13	Y sĩ	CĐ	14	16,3	14	16,7				
14		TC	1	1,2	0	0	-1			

TT	Trình độ		Năm		Năm 2023		Năm 2024		Năm 2024 so với năm 2023	
			Số lượng	TL %	Số lượng	TL %	Số lượng	TL %		
15	Kỹ thuật viên	CN	0	0	0	0				
16		CĐ	0	0	0	0				
17		TC	0	0	0	0				
18	Y sĩ		44	51,2	44	52,4				
19	Khác		0	0	0	0				

**Nhận xét:** Qua bảng số liệu trên về nhân lực y tế theo trình độ chuyên môn của các khối thuộc Trung tâm y tế huyện Nguyên Bình có khác nhau do chức năng nhiệm vụ của các khối khác nhau, ở khối điều trị có đầy đủ các chức danh (bác sĩ, dược sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, y sĩ); khối y tế dự phòng - dân số chủ yếu là chức danh bác sĩ và chuyên ngành khác; khối trạm y tế chủ yếu khám, chữa bệnh ban đầu có các chức danh (Bác sĩ, y sĩ, điều dưỡng và hộ sinh).

**Bảng 4. Cơ cấu nhân lực theo giường bệnh (Khối điều trị)**

Năm	Cơ cấu theo khối	Hiện trạng nhân lực BV/GB		Nhân lực theo TT 03/GB		Nhân lực thiếu so quy định TT 03	
		SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
2023	Lâm sàng	39/65	60,0	52/65	80,0	13	25,0
	Cận lâm sàng và Dược	11/65	16,9	14/65	21,5	3	21,4
	Quản lý, hành chính	12/65	18,5	14/65	21,5	2	14,3
	Tổng	62/65	95,4	80/65	123	18	22,5
2024	Lâm sàng	36/65	55,4	52/65	80,0	16	20,0
	Cận lâm sàng và Dược	9/65	13,8	14/65	21,5	5	64,3
	Quản lý, hành chính	12/65	18,5	14/65	21,5	2	14,3
	Tổng	57/65	87,7	80/65	123	23	28,8

**Nhận xét:** Cơ cấu nhân lực theo giường bệnh năm 2023, đối với các phòng thuộc lĩnh vực quản lý, hành chính có tỷ lệ nhân lực 12/14 đạt 85,7% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực lâm sàng 39/52 đạt 75,0% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực cận lâm sàng và dược 12/14 đạt 85,7% so với số nhân lực theo quy định. Năm 2024, đối với các phòng thuộc lĩnh vực quản lý, hành chính có tỷ lệ nhân lực 12/14 đạt 85,7% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực lâm sàng 36/52 đạt 69,2% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực cận lâm sàng và dược 9/14 đạt 64,3% so với số nhân lực theo quy định.

**4. BÀN LUẬN**

Về số lượng: Tổng số nhân lực năm 2024 giảm hơn so với năm 2023 là 08 người, giảm ở hầu hết các chức danh (Bác sĩ, Dược sĩ, Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật y và nhóm chức danh khác), chỉ có chức danh y sĩ là giữ nguyên so

với năm 2023. Điều này cho thấy sự chậm chễ trong công tác tuyển dụng cán bộ đáp ứng nhu cầu nhân lực của đơn vị. Mặc dù vậy, khi so sánh với TTYT huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu (năm 2017, chỉ có 270 cán bộ), vẫn cho thấy số lượng vượt trội về cán bộ y tế, có lẽ do khối điều trị của TTYT Tân Uyên chỉ có quy mô 70 giường bệnh, số nhân lực của khối điều trị chỉ hơn 100 người<sup>7</sup>. Về cơ cấu nhân lực chung theo trình độ: Cơ cấu nhân lực theo trình độ năm 2024 không có thay đổi so với năm 2023. So với TTYT huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu, tỷ lệ bác sĩ của TTYT huyện Nguyên Bình năm 2024 cao hơn hẳn, 22,6% so với 13%, và Dược sỹ Đại học và sau đại học là 4 (4,4%). Trong đó TTYT Tân Uyên là 5 (chỉ chiếm 1,85%)<sup>7</sup>. Về phân bố nhân lực theo giới: Nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Nguyên Bình chủ yếu là giới nữ năm 2023 chiếm 73,6% trong tổng số nhân lực toàn đơn vị, năm 2024 chiếm 75,5% trong tổng số nhân lực toàn đơn vị. Kết quả này cao hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Chí Hành, giới nữ chiếm 65% cơ cấu cán bộ y tế dự phòng tuyển huyện của tỉnh Bắc Ninh (2014), kết quả nghiên cứu của Đàm Thị Tuyết giới nữ chiếm 65,4% (2017)<sup>8</sup>. Cơ cấu nhân lực theo giường bệnh (Khối điều trị): Để đạt được mức nhân lực tối thiểu quy định của Thông tư liên tịch số 03/TTLT-BYT-BNV thì cần bổ sung nhiều nhất ở khối Lâm sàng (năm 2023 là 13 cán bộ), sau đó là Cận lâm sàng và Dược. Khối Quản lý, hành chính cũng chưa đủ nhưng số lượng thiếu ít hơn (2 cán bộ). Như vậy có thể thấy, với số lượng nhân lực hiện tại, cán bộ cần làm việc với công suất cao hơn để đáp ứng nhu cầu công việc của đơn vị điều trị có số giường bệnh được giao là 65 giường. Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn (Khối điều trị): Cơ cấu nhân lực theo chức danh chuyên môn của khối điều trị năm 2023 có bác sĩ /điều dưỡng, kỹ thuật viên, hộ sinh là 19/32 tương ứng với 01 bác sĩ có 1,7 điều dưỡng, đến năm 2024 có tỷ lệ 18/29 tương ứng với 01 bác sĩ có 1,6 điều dưỡng giảm 0,1 điều dưỡng so với năm 2023, trong khi đó tỷ lệ này theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV là 01 bác sĩ có 2,2 điều dưỡng; Tỷ lệ dược sỹ ĐH/ Bác sỹ là 2/19 tương ứng 01 dược sỹ đại học có 9,5 bác sĩ năm 2023 và năm 2024 là 02/18 tương ứng 01 dược sỹ đại học có 9 bác sĩ giảm 0,5 dược sỹ so với năm 2023, trong đó tỷ lệ này theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV là 01 dược sỹ đại học có 4,8 bác sĩ; Tỷ lệ dược sỹ ĐH/Dược sỹ TH là 2/2 tương ứng 01 dược sỹ đại học có 01 dược sỹ TH năm 2023 và năm 2024 là 02/0 giảm 2 dược sỹ TH so với năm 2023, trong đó tỷ lệ này theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV là 01 dược sỹ đại học có 0,5 dược sỹ TH. Về cơ cấu nhân lực hiện nay tại Trung tâm y tế huyện Nguyên Bình chưa đáp ứng theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV, tỷ lệ bác sĩ / điều dưỡng, kỹ thuật viên, hộ sinh còn thấp và nhóm tỷ lệ Dược sỹ ĐH/ Bác sỹ còn cao so với thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV. Có thể do định hướng và sự phát triển của TTYT Nguyên Bình có sự khác biệt so với TTYT huyện Quản Bạ, hoặc do thời điểm nghiên cứu của chúng tôi đã ở giai đoạn cuối của kỳ phát triển nhân lực y tế theo định hướng của Bộ Y tế (giai đoạn 2015-2020)<sup>9</sup>. Cơ cấu nhân lực theo chuyên môn ở các khoa lâm sàng (Khối điều trị) Cơ cấu nhân lực theo chuyên môn của các khoa lâm sàng năm 2023 có tỷ lệ bác sĩ sau đại học/ tổng số bác sĩ lâm sàng là 7/14 tương ứng với 01 bác sĩ sau đại học có 2 bác sĩ trên tổng số bác sĩ lâm sàng, đến năm 2024 có tỷ lệ 6/13 tương ứng với 01 bác sĩ sau đại học có 2,2 tổng số bác sĩ lâm sàng tăng 0,2 tổng số bác sĩ lâm sàng so với năm 2023,

trong khi đó tỷ lệ này theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV là 17/19 tương ứng 01 bác sĩ sau đại học có 1,1 tổng số bác sĩ lâm sàng; tỷ lệ ĐD, KTV, HS đại học, cao đẳng/Tổng ĐD, KTV, HS khoa Lâm sàng năm 2023 là 23/24, đến năm 2024 tỷ lệ này là 22/22 và tỷ lệ theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV là 41/41. Về cơ cấu nhân lực theo chuyên môn của các khoa lâm sàng từ năm 2023 đến năm 2024 chưa đáp ứng số lượng theo Thông tư 03/2023/TT-BYT-BNV<sup>5</sup>.

## 5. KẾT LUẬN

- Nhân lực y tế có trình độ sau đại học tập trung ở tuyến Trung tâm, khối xã có 3 cán bộ trình độ sau đại học (số cán bộ có trình độ đại học (bác sĩ, điều dưỡng) đa số công tác tại Trung tâm y tế, cán bộ có trình độ đại học công tác tại tuyến xã ít hơn tuyến Trung tâm.

- Phân bố cơ cấu nhân lực theo giường bệnh năm 2023, đối với các phòng thuộc lĩnh vực quản lý, hành chính có tỷ lệ nhân lực 12/14 đạt 85,7% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực lâm sàng 39/52 đạt 75,0% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực cận lâm sàng và dược 12/14 đạt 85,7% so với số nhân lực theo quy định. Năm 2024, đối với các phòng thuộc lĩnh vực quản lý, hành chính có tỷ lệ nhân lực 12/14 đạt 85,7% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực lâm sàng 36/52 đạt 69,2% so với số nhân lực theo quy định; lĩnh vực cận lâm sàng và dược 9/14 đạt 64,3% so với số nhân lực theo quy định.

- Định biên chế theo Thông tư 03/TTLT-BYT-BNV và biến động: Năm 2023 số lượng cán bộ định biên/ giường bệnh tại đơn vị là 65 so với số lượng cán bộ chuẩn còn thiếu - cần bổ sung 14 cán bộ, đến năm 2024 số cán bộ giảm còn 57 người, so với số lượng cán bộ chuẩn còn thiếu cần bổ sung 19 cán bộ, số cán bộ năm 2024 giảm chủ yếu là do nghỉ hưu theo chế độ và chuyển công tác đến đơn vị khác.

## 6. LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Y tế. *Báo cáo chung Tổng quan ngành y tế năm 2009*. Nguyễn Quốc Triệu và cộng sự (Bộ Y tế, Hà Nội, 2009).
- [2] Bộ Y tế. *Báo cáo chung tổng quan ngành y tế năm 2013*. Nguyễn Thị Kim Tiến và cộng sự (Bộ Y tế, Hà Nội, 2013).
- [3] Bộ Chính trị. *Công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới*. Nghị quyết số 46-NQ/TW ngày 23 tháng 02 năm 2005 (Hà Nội, 2005).
- [4] Chính phủ. *Phê duyệt quy hoạch phát triển mạng lưới khám, chữa bệnh đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020*. Quyết định số 30/2008/QĐ-TTg ngày 22 tháng 02 năm 2008 (Hà Nội, 2008).
- [5] Bộ Y tế & Bộ Nội vụ. *Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước*. Thông tư liên tịch số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 của Bộ Y tế.
- [6] Đức, L. M. & Tuyết, Đ. T. Thực trạng nguồn nhân lực Bệnh viện đa khoa huyện Quản Bạ, tỉnh Hà Giang. *Y học thực hành* 1054, 26-29 (2015).
- [7] Tuyết, Đ.T., Nam, H. M. & Cường, L. V. Thực trạng nguồn nhân lực Trung tâm Y tế huyện Tân Uyên, tỉnh Lai Châu. *Khoa học & Công nghệ* 225, 96-101 (2020)
- [8] Tuyết, Đ. T. & Hành, N. C. Thực trạng nguồn nhân lực tại các Trung tâm y tế tuyển huyện, tỉnh Bắc Ninh. *Y học Việt Nam* 1, 9-12 (2016).