

# medicom

MEDICOM MEDICAL TECHNOLOGY

Công ty Cổ phần Công nghệ Y học **MEDICOM**



Công ty cổ phần công nghệ Y học Medicom được thành lập và điều hành bởi đội ngũ Bác sĩ, Kỹ sư có nhiều năm kinh nghiệm, giỏi về chuyên môn và được đào tạo bài bản trong và ngoài nước. Chúng tôi tin tưởng rằng sẽ đáp ứng những yêu cầu khắt khe nhất về chất lượng của sản phẩm & dịch vụ mà khách hàng đặt ra.

**CÔNG NGHỆ MANG TÍNH NHÂN BẢN**

24 Liễu Giai - Ba Đình - Hà Nội  
Tel: 0243 832 5656 - Email: [info@medicomgroup.vn](mailto:info@medicomgroup.vn)  
Website: <http://medicomgroup.vn>

Y HỌC  
CỘNG ĐỒNG

# Y HỌC CỘNG ĐỒNG

JOURNAL OF COMMUNITY MEDICINE

ISSN 2354-0613



**TR40:** NGHIÊN CỨU TỶ LỆ NHIỄM DEMODEX Ở NGƯỜI BỆNH ĐẾN KHÁM DA MẶT TẠI BỆNH VIỆN DA LIỄU ĐÀ NẴNG

**TR94:** THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐÔNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN LÂM THAO, PHÚ THỌ NĂM 2020

**TR110:** THỰC TRẠNG NHÂN LỰC CHUYÊN TRÁCH QUẢN LÝ SỬ DỤNG VÀ ĐẢM BẢO KỸ THUẬT THIẾT BỊ Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA CÔNG LẬP CÁC TỈNH

**TR133:** THỰC TRẠNG TUÂN THỦ VỆ SINH TAY THƯỜNG QUY CỦA ĐIỀU DƯỠNG VÀ HỘ SINH TẠI BỆNH VIỆN SẢN - NHI TRÀ VINH NĂM 2020 VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN

Tập 63 - Số 2 - 2021



Tập 63 - Số 2 - 2021



GS.TSKH. Phạm Thanh Kỳ  
GS.TS. Đỗ Tất Cường  
GS.TS. Đào Văn Dũng  
GS.TS. Đặng Tuấn Đạt  
GS.TS. Phạm Ngọc Đính  
GS.TS. Phạm Văn Thức  
PGS.TS. Hoàng Năng Trọng  
GS.TS. Lê Gia Vinh

Lê Bách Quang

Trần Quốc Thắng

Phạm Ngọc Châu

Nguyễn Văn Ba

Nguyễn Xuân Bái

Nguyễn Ngọc Châu

Vũ Bình Dương

Phạm Văn Dũng

Nguyễn Sinh Hiền

Nguyễn Đức Hòa

Trần Văn Hưởng

Thái Doãn Kỳ

Nguyễn Văn Lành

Đặng Đức Nhu

Hoàng Cao Sạ

Đình Ngọc Sỹ

Lê Đình Thanh

Võ Văn Thanh

Ngô Văn Toàn

Nguyễn Lĩnh Toàn

Nguyễn Anh Tuấn

Nguyễn Văn Chuyên

Ngô Thị Tâm

Đào Thị Mai Hương

Trần Thị Bích Hạnh

Nguyễn Thị Thúy

Lương Đình Khánh

24 Liễu Giai - Cống Vị - Ba Đình - Hà Nội

Tel: 84-24 3762 1898

Web: skcd.vn - yhoccongdong.vn

Email: tapchihcd@gmail.com

GPXB: số 229/GP-BTTTT

Cấp ngày: 19/6/2013

Công ty TNHH In Tân Huệ Hoa

Giá: 60.000 đồng

## MỤC LỤC

**Nghiên cứu đặc điểm mô bệnh học và ứng dụng hóa mô miễn dịch phân loại u lympho ác tính không Hodgkin tại Bệnh viện quân Y 103**

3

Nguyễn Khắc Tuyến, Trần Ngọc Dũng

**Thực trạng sử dụng thuốc điều trị gút trên bệnh nhân nội trú**

10

Đặng Quang Phúc, Đỗ Văn Mãi, Hoàng Đức Thái, Bùi Đặng Minh Trí

**Sự tuân thủ điều trị và một số yếu tố liên quan đến tuân thủ điều trị viêm loét dạ dày-tá tràng**

16

Bùi Đặng Phương Chi, Bùi Đặng Minh Trí, Hoàng Đức Thái,  
Nguyễn Thị Như Huỳnh

**Một số yếu tố liên quan đến sự tuân thủ điều trị của bệnh nhân đái tháo đường typ 2**

22

Bùi Đặng Minh Trí, Lý Chí Thành, Nguyễn Hoàng Trung

**Tuân thủ điều trị của bệnh nhân tăng huyết áp**

28

Hoàng Đức Thái, Bùi Đặng Minh Trí, Bùi Tùng Hiệp, Huỳnh Thị Thúy Quyên

**Một số yếu tố liên quan đến mức độ tuân thủ điều trị bệnh Basedow trên bệnh nhân ngoại trú**

34

Nguyễn Thế Hải, Đỗ Văn Mãi, Bùi Đặng Phương Chi, Bùi Đặng Minh Trí

**Nghiên cứu tỷ lệ nhiễm Demodex ở người bệnh đến khám da mặt tại Bệnh viện Da liễu Đà Nẵng**

40

Lê Xuân Vinh, Nguyễn Văn Minh, Phan Cẩm Ly

**Hiệu quả điều trị thuốc tăng huyết áp ở bệnh nhân suy thận giai đoạn IV**

46

Phan Hùng Duy Hậu, Bùi Đặng Minh Trí, Nguyễn Hữu Bền

**Sự phù hợp trong sử dụng thuốc điều trị bệnh tay chân miệng**

51

Bùi Đặng Lan Hương, Bùi Đặng Phương Chi, Trần Thị Kiều Trinh

**Thực trạng sử dụng thuốc tăng huyết áp cho bệnh nhân điều trị ngoại trú**

58

Bùi Tùng Hiệp, Nguyễn Thị Xuân Hoàng, Đỗ Văn Mãi, Nguyễn Đức Lộc

**Thực trạng dùng thuốc giảm đau sau phẫu thuật**

65

Trần Nhật Anh, Đỗ Văn Mãi, Bùi Tùng Hiệp, Bùi Đặng Minh Trí

**Thực trạng và những yếu tố ảnh hưởng tới tình trạng suy dinh dưỡng nhẹ cân của trẻ dưới 5 tuổi tại 14 thôn khó khăn thuộc huyện Đơn Dương, tỉnh Lâm Đồng năm 2019**

71

Trần Thị Hải, Ngô Thanh Thảo

**Thực trạng kê đơn thuốc điều trị ngoại trú sản phụ khoa**

76

Trần Cao Trí, Đỗ Văn Mãi, Bùi Đặng Lan Hương, Bùi Đặng Minh Trí

**Tính hợp lý trong việc kê đơn thuốc điều trị tăng huyết áp cho bệnh nhân ngoại trú**

82

Bùi Đặng Phương Chi, Bùi Tùng Hiệp, Nguyễn Thị Xuân Hoàng

**Thực trạng công tác quản lý hành nghề y được tư nhân tại thành phố Móng Cái, tỉnh Quảng Ninh năm 2020**

88

Triệu Thị Thanh Thúy; Đào Xuân Vinh

**Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Lâm Thao, Phú Thọ năm 2020**

94

Nguyễn Thị Thu Hương, Đào Văn Dũng, Phan Quốc Hưng, Lê Việt Cường

**Thực trạng nhân lực y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Y dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ, giai đoạn 2017 - 2019**

99

Đào Đình Quang, Phùng Văn Tân, Trần Thị Nhị Hà, Lã Ngọc Quang

<b>Thực trạng kiến thức, thực hành về làm mẹ an toàn của nhân viên y tế tại cơ sở y tế công trên địa bàn tỉnh Ninh Bình năm 2019</b>	<b>104</b>
Phạm Văn Dậu, Phạm Cẩm Kỳ, Bùi Thị Hương	
<b>Thực trạng nhân lực chuyên trách quản lý sử dụng và đảm bảo kỹ thuật thiết bị y tế tại bệnh viện đa khoa công lập các tuyến</b>	<b>110</b>
Nguyễn Thị Minh Hiếu, Mai Xuân Thu, Khương Anh Tuấn	
<b>Thực trạng đào tạo liên tục cho điều dưỡng lâm sàng khối nội tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Phú Thọ từ năm 2016-2021</b>	<b>115</b>
Nguyễn Thị Nga , Bùi Thị Thu Hà, Lê Thị Yến	
<b>Kiến thức, thái độ và thực hành rửa tay thường quy của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Nhi Thái Bình năm 2020</b>	<b>121</b>
Trần Thái Phúc, Tăng Thị Hảo	
<b>Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng tuân thủ vệ sinh tay thường quy của điều dưỡng tại các khoa Lâm sàng ngoại khoa của Bệnh viện Nhân dân Gia Định năm 2019</b>	<b>127</b>
Nguyễn Thị Hường, Tiêu Chí Đức, Lê Thị Thanh Hương	
<b>Thực trạng tuân thủ vệ sinh tay thường quy của điều dưỡng và hộ sinh tại Bệnh viện Sản - Nhi Trà Vinh năm 2020 và một số yếu tố liên quan</b>	<b>133</b>
Nguyễn Phương Nam; Lê Thị Thanh Hương	
<b>Thực trạng công tác quản lý chất thải rắn y tế tại Bệnh viện đa khoa huyện Krông Bông tỉnh Đaklak năm 2019</b>	<b>139</b>
Nguyễn Quỳnh Anh, Lê Văn Trung, Lê Thị Thanh Hương	
<b>Thực trạng phân loại chất thải rắn y tế tại Bệnh viện quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh năm 2019</b>	<b>145</b>
Phan Thị Thu Trang, Võ Văn Hải, Lê Thị Thanh Hương	

# THỰC TRẠNG NHÂN LỰC Y TẾ VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TẠI BỆNH VIỆN Y DƯỢC CỔ TRUYỀN VÀ PHỤC HỒI CHỨC NĂNG TỈNH PHÚ THỌ, GIAI ĐOẠN 2017 – 2019

Đào Đình Quang<sup>1</sup>, Phùng Văn Tân<sup>1</sup>, Trần Thị Nhị Hà<sup>2</sup>, Lã Ngọc Quang<sup>3</sup>

## TÓM TẮT

Nghiên cứu mô tả cắt ngang thực trạng nhân lực y tế tại Bệnh viện Y dược cổ truyền & Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ, kết hợp phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính được thực hiện với 22 cuộc phỏng vấn sâu gồm 03 nhóm đối tượng tại bằng bộ câu hỏi đã chuẩn bị sẵn và thống nhất cho từng nhóm đối tượng. Kết quả cho thấy thực trạng nhân lực của bệnh viện: Tổng số cán bộ của bệnh viện còn thiếu nhiều so với Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV, cụ thể năm 2017 thiếu 81 cán bộ; năm 2018 thiếu 82 cán bộ và năm 2019 thiếu 72 cán bộ. Trình độ đại học của cán bộ bệnh viện năm 2017 chiếm tỷ lệ 33,54%; năm 2018 chiếm 38,75, năm 2019 chiếm 41,18 cán bộ. Cơ cấu nhân lực năm 2019 của bệnh viện: Lâm sàng chiếm 55%; Cận lâm sàng và Dược chiếm 26%. Quản lý, hành chính chiếm tỷ lệ 19%. Một số yếu tố ảnh hưởng: Điều kiện, môi trường làm việc: Bệnh viện luôn bám sát vào tiêu chí chất lượng bệnh viện của Bộ Y tế để xây dựng phát triển. Công tác tuyển dụng của bệnh viện còn bị động, ràng buộc bởi các quy định của các cấp nên chưa chủ động xây dựng và tuyển dụng theo tình hình thực tế của bệnh viện. Mức thu nhập tăng thêm ngoài lương và phụ cấp của cán bộ bệnh viện còn thấp.

**Từ khóa:** Thực trạng nhân lực, yếu tố ảnh hưởng, y học cổ truyền, phục hồi chức năng, Phú Thọ.

## ABSTRACT

**ACTUAL SITUATION OF HEALTH HUMAN RESOURCES AND INFLUENTIAL FACTORS AT PHU THO TRADITIONAL MEDICINE AND REHABILITATION HOSPITAL, PERIOD 2017 - 2019**

A cross-sectional descriptive study of the actual situation of health human resources at Phu Tho Traditional Medicine and Rehabilitation Hospital, with the combination of quantitative and qualitative research methods, was carried out among 22 in-depth interviews. The results show that the actual situation of human resources of the Hospital: The total number of hospital staff is still much insufficient than that regulated in the Circular No.08/2007/TTLT-BYT-BNV, specifically in 2017, there was a shortage of 81 staff; in 2018 there was a shortage of 82 staff and in 2019 there was a shortage of 72 staff. The education with university level of hospital staff in 2017 accounted for 33.54%; in 2018, it accounted for 38.75% and in 2019, it accounted for 41.18%. The human resources structure in 2019 of the Hospital was that: clinical staff accounted for 55%; Subclinical and pharmaceutical staff accounted for 26%; Managerial and administrative staff accounted for 19%. Some influential factors are: Working conditions and environment: The hospital always adheres to the hospital quality criteria issued by the Ministry of Health to build and develop. The Hospital's recruitment was still passive, bound by the regulations of all levels, so it was not proactive in building and recruiting the human resources according to the actual situation of the Hospital. The additional income level in addition to salaries and allowances of the Hospital staff is still low.

**Keywords:** Human resources, influential factors, traditional medicine, rehabilitation, Phu Tho.

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm qua, ngành Y tế tỉnh Phú Thọ đã nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối

1. Bệnh viện Y dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ

SĐT: 0968712888; Email: quanghuongsyt@gmail.com

2. Sở Y tế Hà Nội

3. Trường Đại học Y tế Công cộng

với sự phát triển của ngành nên luôn tìm cách để phát triển nguồn nhân lực và đã đạt được những thành công nhất định: số lượng cán bộ y tế được bổ sung; trình độ chuyên môn được nâng cao; các chính sách đãi ngộ, thu hút nhân lực bước đầu đã triển khai [2].

Bệnh viện Y Dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ là bệnh viện công lập chuyên khoa hạng II tuyến tỉnh thuộc Sở Y tế Phú Thọ, với quy mô 220 giường bệnh đảm bảo khám chữa bệnh ban đầu cho 38.000 người bệnh có thể bảo hiểm y tế và điều trị chuyên khoa trong lĩnh vực Y học cổ truyền và Phục hồi chức năng. Để thực hiện tốt lĩnh vực chuyên môn của bệnh viện đòi hỏi bệnh viện phải có đầy đủ về số lượng và cơ cấu cán bộ theo quy định. Tuy nhiên, công tác phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện đã và đang gặp phải những khó khăn nhưng chưa được tổng kết và nhận định cụ thể để có các giải pháp phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân và hoàn thành tốt nhiệm vụ được Sở Y tế giao [3].

Trước thực trạng đó, việc nghiên cứu tìm ra các giải pháp khả thi để phát triển nguồn nhân lực cho Bệnh viện Y dược cổ truyền & Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ nhằm đáp ứng sự nghiệp chăm sóc sức khỏe nhân dân trong những năm tiếp theo là vấn đề hết sức cấp bách và cần thiết. Vì vậy chúng tôi chọn đề tài: **“Thực trạng nhân lực y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Y dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ, giai đoạn 2017 – 2019”**.

## II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên Bệnh viện Y dược cổ truyền & Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ. Báo cáo cơ cấu nhân lực bệnh viện, cơ cấu tổ chức, báo cáo cuối năm 2017-2019, kế hoạch hoạt động năm 2020. Bảng kiểm tra bệnh viện năm 2017-2019.

### 2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu được triển khai tại Bệnh viện Y dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ. Thời gian triển khai nghiên cứu từ tháng 4 đến tháng 9 năm 2020

### 2.3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu cắt ngang kết hợp nghiên cứu định lượng với nghiên cứu định tính.

### 2.4. Cơ mẫu và chọn mẫu

Báo cáo kết quả hoạt động BVYDCT&PHCN tỉnh Phú Thọ từ năm 2017 đến 2019 và phương hướng nhiệm vụ cho năm 2020.

Phòng vấn sâu 03 nhóm đối tượng có chủ đích: Nhóm lãnh đạo (chọn tất cả), nhóm nhân viên quản lý là lãnh đạo khoa, phòng và nhóm nhân viên (lấy chủ đích 08 nhân viên). Tổng cộng có 22 cuộc phỏng vấn, các cuộc phỏng vấn được gợi ý trước theo mẫu.

### 2.5. Xử lý và phân tích số liệu:

Số liệu sau khi thu thập được làm sạch, gỡ băng, tóm tắt, nhập vào máy tính và xử lý bằng phần mềm Excel để tính toán số lượng, tỷ lệ %.

## III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1. Thực trạng nhân lực Bệnh viện Y dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2017-2019

#### 3.1.1. Đặc điểm số lượng cán bộ của bệnh viện qua các năm

**Bảng 1. Tổng số cán bộ của bệnh viện so với thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV**

Năm / Đối tượng	2017			2018			2019		
	Bệnh viện	Thông tư	Thiếu	Bệnh viện	Thông tư	Thiếu	Bệnh viện	Thông tư	Thiếu
Bác sỹ	48	44	-04	49	44	-05	55	44	-11
Điều dưỡng	65	132	67	61	132	71	66	132	66
Dược sỹ đại học	04	06	02	04	06	02	06	06	0
Dược sỹ trung học	15	12	-03	16	12	-04	14	12	-02
Quản lý hành chính	29	48	19	30	48	18	29	48	19
<b>Tổng</b>	161	242	81	160	242	82	170	242	72

Tổng số cán bộ của bệnh viện nhìn chung thiếu nhiều so với Thông tư 08

### 3.1.2. Đặc điểm trình độ của cán bộ bệnh viện qua các năm

**Bảng 2. Trình độ chung của cán bộ tại bệnh viện**

Năm	Sau ĐH		ĐH		Cao đẳng		Trung học		Cán bộ khác		Tổng số
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	
2017	21	13,04	54	33,54	19	11,8	63	39,1	04	2,48	161
2018	20	12,05	62	38,75	26	16,2	48	30	04	2,50	160
2019	22	12,94	70	41,18	30	17,6	45	26,5	03	1,76	170

Tổng số cán bộ tăng ở năm 2019; Cán bộ trình độ ĐH, CĐ tăng dần; Cán bộ trình độ trung học giảm dần hàng năm.

### 3.1.3. Cơ cấu cán bộ bệnh viện

**Bảng 3. Cơ cấu cán bộ bệnh viện qua các năm so với quy định TT 08/2007/TTLT-BYT-BNV**

STT	Cơ cấu	Tỷ lệ theo TT 08	2017 ( % )	2018 ( % )	2019 ( % )
<b>A</b>	<b>Cơ cấu bộ phận</b>				
1	Lâm sàng	60 – 65%	56	52	55
2	Cận lâm sàng và Dược	22 – 15%	29	28	26
3	Quản lý, hành chính	18 – 20%	15	20	19
<b>B</b>	<b>Cơ cấu chuyên môn</b>				
1	Bác sĩ/chức danh chuyên môn y tế khác (Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên)	1/3 – 1/3,5	1/1,5	1/1,4	1/1,3
2	Dược sĩ Đại học/Bác sĩ	1/8 – 1/1,5	1/12	1/12,3	1/9,2
3	Dược sĩ Đại học/Dược sĩ trung học	1/2 – 1/2,5	1/3,75	1/4,0	1/2,3

Cơ cấu cán bộ ở các bộ phận thì ở khối Lâm sàng; khối Cận lâm sàng và Dược đều chưa đạt với yêu cầu của TT08/2007/TTLT-BYT-BNV. Khối Quản lý, hành chính đạt theo quy định từ năm 2018. Cơ cấu chuyên môn: Tỷ số Dược sĩ Đại học/Bác sĩ và Tỷ số Bác sĩ/chức danh chuyên môn y tế khác và Dược sĩ Đại học/Dược sĩ trung học ở năm 2019 đạt yêu cầu theo 08/2007/TTLT-BYT-BNV.

## 3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực giai đoạn 2017 – 2019

### 3.2.1. Điều kiện, môi trường làm việc

Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy: Cơ sở vật chất, trang thiết bị mới được đầu tư đồng bộ, hiện đại giúp cho việc quản lý của đội ngũ lãnh đạo quản lý trong việc

tổ chức triển khai các hoạt động và phát triển bệnh viện.

“...môi trường, điều kiện làm việc hiện nay bệnh viện đã được cải thiện rất nhiều, tuy nhiên cần đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho khoa Dinh dưỡng và và quang cảnh sân bệnh viện” (PVS mã số 08; 16).

Lãnh đạo đơn vị luôn tạo những điều kiện cần thiết để cán bộ, viên chức tiếp cận với môi trường bên ngoài về công nghệ, khoa học - kỹ thuật... nhằm theo kịp với tình hình kinh tế, xã hội đang ngày một phát triển.

“Lãnh đạo luôn tạo điều kiện học tập, môi trường tốt nhất cho nhân viên, tìm hiểu tâm tư nguyện vọng, khả năng chuyên môn để sắp xếp vị trí công tác phù hợp” (PVS mã số 10).

### 3.2.2. Tuyển dụng, đào tạo, định hướng nghề nghiệp, phát triển nhân lực

Ngân sách đào tạo là vấn đề được rất nhiều cán bộ y tế quan tâm, vì cán bộ đi học xa nhà rất tốn kém nhưng ngân sách hỗ trợ thì có hạn nên cũng đã gây khó khăn cho cán bộ đi học tạo áp lực ảnh hưởng đến thành tích học tập.

*“Bệnh viện năm nào cũng vậy xây dựng kế hoạch đào tạo trình Sở Y tế, tuy nhiên những năm gần đây số người đăng ký đi học dài hạn giảm hơn, số còn lại là đào tạo ngắn hạn về chuyên môn nghiệp vụ” (PVS mã số 03).*

### 3.2.3. Chính sách chế độ đãi ngộ của đơn vị

Bệnh viện đã xây dựng quy chế dân chủ và thực hiện trong toàn bệnh viện, mức thu nhập tăng thêm ngoài lương và phụ cấp trung bình 1.040.000 đồng/tháng từ nguồn thu dịch vụ của bệnh viện, tuy nhiên nguồn thu này không đều, phụ thuộc vào mức thu - chi hàng tháng của bệnh viện.

## IV. BÀN LUẬN

### 4.1. Thực trạng nhân lực tại Bệnh viện Y được cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2017-2019

#### \* Về số lượng cán bộ của bệnh viện năm 2017-2019

Tổng số cán bộ của bệnh viện nhìn chung thiếu nhiều so với Thông tư 08. Trong đó: Các cán bộ quản lý hành chính thiếu từ 18-19 CB; đặc biệt số lượng điều dưỡng của bệnh viện còn thiếu rất nhiều (thiếu từ 65-71 ĐD), Riêng cán bộ là Bác sỹ và Dược sỹ TH thì số lượng nhiều hơn so với quy định. Với thực trạng số lượng nhân lực của bệnh viện chưa bảo đảm số lượng vị trí việc làm sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến công tác KCB của bệnh viện.

#### \* Về trình độ chung của cán bộ bệnh viện

Trình độ chung cán bộ của bệnh viện được nâng cao. Tỷ lệ CB có trình độ ĐH, CĐ tăng dần hàng năm, trong đó, CB có trình độ ĐH từ 33,54% năm 2017 lên 41,18% năm 2019, CB có trình độ CĐ tăng từ 11,8% năm 2017 lên 17,6% năm 2019; đồng thời CB có trình độ trung cấp giảm từ 39,1% năm 2017 xuống còn 26,5% năm 2019. Với kết quả này cho thấy bệnh viện đã quan tâm đến việc đào tạo tạo để nâng cao chất lượng nhân lực hơn là số lượng nhân lực của bệnh viện.

#### \* Về Phân bố nhân lực ở các bộ phận

Theo quy định hiện nay các cơ sở khám chữa bệnh có 3 bộ phận chính là: lâm sàng; cận lâm sàng và dược; quản lý hành chính. Tỷ lệ phân bố nhân lực y tế cho các bộ phận này được quy định tương ứng là 60 - 65%, 22 - 15%

và 18-20% [1]. Xem xét nhân lực y tế được phân bố tại các bộ phận lâm sàng; cận lâm sàng và dược; ta thấy: Số CBYT ở bộ phận lâm sàng của cả 3 năm của BV từ 52-56%, thấp hơn định mức quy định của liên Bộ Y tế - Bộ Nội vụ (từ 60% đến 65%).

Số CBYT ở bộ phận cận lâm sàng và dược phù hợp dần hàng năm nhưng còn cao hơn quy định (năm 2017: 29%; năm 2018: 28% và năm 2019: 26%). Trong định mức quy định của liên Bộ Y tế - Bộ Nội vụ (từ 22% đến 15%). Số CBYT ở bộ phận Quản lý, hành chính ở năm 2017 còn thấp (15%), ở 02 năm tiếp theo 2018 và 2019 BV bố trí đúng tỷ lệ quy định (từ 18% đến 20%).

Việc phân bố nhân lực y tế chưa cân đối giữa khoa lâm sàng với cận lâm sàng và dược là bởi lẽ hiện nay các trang thiết bị y tế phục vụ cho xét nghiệm, chẩn đoán hình ảnh được trang bị tương đối đầy đủ, nếu không bố trí CBYT cho các khoa này thì các trang thiết bị y tế sẽ không được đưa vào sử dụng, hơn nữa hoạt động cận lâm sàng hiện nay đóng góp một phần quan trọng trong chẩn đoán cho người bệnh. BV bố trí nhân lực tại bộ phận Quản lý, hành chính phù hợp so với quy định. điều này chứng tỏ bệnh viện đã quan tâm nhiều cho công tác quản lý. Nếu tính theo tình hình thực tế thì cơ cấu tương đối phù hợp theo TT08/2007/TTLT-BYT-BNV. Do tổng số nhân lực còn thiếu nên bệnh viện ưu tiên bố trí nhân lực ở bộ phận cận lâm sàng để phát huy khoa học công nghệ vào chẩn đoán bệnh, từ đó nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh và chăm sóc người bệnh.

### 4.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến nhân lực tại Bệnh viện Y được cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2017-2019

Môi trường làm việc gồm cơ sở hạ tầng, trang thiết bị, việc hỗ trợ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, mối quan hệ đồng nghiệp, cơ hội thăng tiến, lãnh đạo quản lý giúp cho người lao động có điều kiện làm việc nâng cao tay nghề. Các ý kiến phỏng vấn sâu đều cho rằng môi trường của bệnh viện trong những năm gần đây đã có cải thiện rất nhiều, đặc biệt hai tòa nhà mới xây dựng khang trang, trang thiết bị mới và tương đối đầy đủ. Việc cải thiện môi trường làm việc góp phần đảm bảo nhân viên yên tâm công tác, nhận định này phù hợp với đánh giá của tác giả Lê Thanh Nhuận [4].

Chính sách tuyển dụng, đào tạo, định hướng nghề nghiệp, phát triển nhân lực: Trong những năm gần đây bệnh viện không tuyển dụng được viên chức mà chỉ tuyển dụng theo hình thức xã hội hóa. Chỉ tiêu biên chế của bệnh viện được UBND tỉnh giao thấp hơn so với định mức biên

chế tối thiểu theo Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV [1] tạo không ít khó khăn cho bệnh viện trong hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực. Một số nội dung trong Thông tư số 08/2007 đến nay không còn phù hợp, như việc giao biên chế theo chỉ tiêu giường bệnh, trong thực tế công suất sử dụng giường bệnh trên 100%, nhưng định mức biên chế không được tăng thêm. Việc xác định số lượng người làm việc vị trí việc làm đã được triển khai, tuy nhiên nếu thực hiện theo nội dung này thì biên chế cán bộ tăng thêm vì vậy chưa thực hiện giao biên chế theo vị trí việc làm.

Chính sách chế độ đãi ngộ: Trong 02 năm qua lương tăng thêm của bệnh viện vẫn giữ nguyên một mức không tăng. Điều này cho ta thấy tổng nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ qua 02 năm tại bệnh viện có tăng nhưng không nhiều, thu nhập tăng thêm bình quân chỉ có 1.040.000đồng/người/tháng, lương tăng thêm cao nhất là 2.500.000đồng/người/tháng, lương tăng thêm thấp nhất là 620.000đồng/người/tháng. Vì vậy công tác đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực y tế chất lượng cao tại bệnh viện gặp

không ít khó khăn, do thu nhập tăng thêm còn quá thấp (đối với cán bộ nhân viên mới vào làm) và không cao (đối với cán bộ nhân viên lâu năm sắp về hưu).

## V. KẾT LUẬN

### Thực trạng nhân lực tại bệnh viện

Tổng số cán bộ của bệnh viện còn thiếu nhiều so với thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV. Cụ thể năm 2017 thiếu 81 cán bộ; năm 2018 thiếu 82 cán bộ và năm 2019 thiếu 72 cán bộ. Trình độ Đại học của cán bộ bệnh viện năm 2017 chiếm tỷ lệ 33,54%; năm 2018 chiếm 38,75, năm 2019 chiếm 41,18 cán bộ. Cơ cấu nhân lực năm 2019 của bệnh viện: Lâm sàng chiếm 55%; Cận lâm sàng và Dược chiếm 26%. Quản lý, hành chính chiếm tỷ lệ 19%.

### Yếu tố ảnh hưởng đến nhân lực

Kết quả nghiên cứu cho thấy một số yếu tố ảnh hưởng đến nhân lực bao gồm: Điều kiện, môi trường làm việc tại bệnh viện; Chính sách tuyển dụng, đào tạo, định hướng nghề nghiệp, phát triển nhân lực của bệnh viện và Chính sách chế độ đãi ngộ của đơn vị.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế - Bộ Nội vụ (2007), *Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05/6/2007 hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế Nhà nước.*
2. Sở Y tế Phú Thọ (2019), *Báo cáo hoạt động y tế năm 2019 của tỉnh Phú Thọ.*
3. Bệnh viện Y dược cổ truyền và Phục hồi chức năng tỉnh Phú Thọ (2018), *Báo cáo tổng kết hoạt động Bệnh viện Y dược học cổ truyền và Phục hồi chức năng Phú Thọ năm 2018.*
4. Lê Thanh Nhuận (2008), *Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc - năm 2008, Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng, Đại học Y tế công cộng.*

