

HUMAN RESOURCES AT COMMUNITY HEALTH CENTRE IN LUC NAM DISTRICT, BAC GIANG PROVINCE IN 2023

Doan Van Dung^{1*}, Pham Ngoc Chau², Chu Huyen Xiem³

¹Luc Nam district health Centre - Doi Ngo Town, Luc Nam, Bac Giang, Vietnam

²Vietnam Military Medical University - 160 Phung Hung, Phuc La Ward, Ha Dong, Hanoi, Vietnam

³Hanoi University of Public Health - 1A Duc Thang, Dong Ngac, Bac Tu Liem, Hanoi, Vietnam

Received: 10/10/2023

Revised: 18/12/2023; Accepted: 06/02/2024

ABSTRACT

Objective: To describe the current situation of human resources at community health centre in Luc Nam district, Bac Giang province in 2023.

Methods: The study used a cross-sectional descriptive design, using secondary data.

Results: Research shows that in terms of quantity, there are currently 194 people at 25 community health centre in Luc Nam district, but the arrangement is not really suitable to the needs at each community health centre; Human resource structure is unevenly distributed among title, age and gender groups; Human resource quality is relatively good with the rate of medical staffs have college or university degrees is 64,9%, the rate of having good health is 78,9% and the rate of satisfied with work at community health centre is 91,7%

Conclusion: The current situation of human resources at community health centre in Luc Nam district is not really suitable in quantity and structure but is of relatively good quality, so there needs to be a solution to arrange and transfer human resources among community health centres to ensure the number and structure of job positions in accordance with the provisions of Circular 03/2023/TT-BYT.

Keywords: Human resource quality, human resources, community health centre.

*Corresponding author

Email address: Dsdung1212@gmail.com

Phone number: (+84) 399 077 136

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65i2.952>

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC TRẠM Y TẾ HUYỆN LỤC NAM, TỈNH BẮC GIANG NĂM 2023

Đoàn Văn Dũng^{1*}, Phạm Ngọc Châu², Chu Huyền Xiêm³

¹Trung tâm Y tế huyện Lục Nam - Thị trấn Đồi Ngô, Lục Nam, Bắc Giang, Việt Nam

²Học viện Quân Y - 160 Đ. Phùng Hưng, P. Phúc La, Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam

³Trường Đại học Y tế công cộng - 1A Đ. Đức Thắng, Đông Ngạc, Bắc Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 10 tháng 10 năm 2023

Chỉnh sửa ngày: 18 tháng 12 năm 2023; Ngày duyệt đăng: 06 tháng 02 năm 2024

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực tại các trạm y tế thuộc trung tâm y tế huyện Lục Nam, tỉnh Bắc Giang năm 2023.

Phương pháp: Nghiên cứu sử dụng thiết kế mô tả cắt ngang, có sử dụng số liệu thứ cấp.

Kết quả: Nghiên cứu cho thấy về số lượng, tại 25 TYT của huyện Lục Nam hiện có 194 người nhưng bố trí chưa thực sự phù hợp với nhu cầu tại từng TYT; cơ cấu nhân lực phân bố không đồng đều giữa các nhóm chức danh, tuổi và giới; chất lượng nhân lực tương đối tốt với 64,9% trình độ cao đẳng, đại học, 78,9% có sức khỏe tốt và 91,7% hài lòng về công việc tại TYT.

Kết luận: Thực trạng nguồn nhân lực tại các trạm y tế huyện Lục Nam chưa thực sự phù hợp về số lượng và cơ cấu nhưng có chất lượng tương đối tốt do vậy cần phải có giải pháp sắp xếp, điều chuyển nhân lực giữa các TYT để đảm bảo số lượng, cơ cấu vị trí việc làm phù hợp với quy định của Thông tư 03/2023/TT-BYT (TT03).

Từ khóa: Chất lượng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực, trạm y tế.

*Tác giả liên hệ

Email: Dsdung1212@gmail.com

Điện thoại: (+84) 399 077 136

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65i2.952>



1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế (NNLYT) là yếu tố quan trọng nhất trong các yếu tố đầu vào của hệ thống y tế [1]. Nguồn nhân lực (NNL) được nghiên cứu trên cả góc độ số lượng, cơ cấu và chất lượng [1]. Tuy nhiên theo Tổ chức Y tế thế giới (WHO) trên thế giới đang thiếu khoảng 18 triệu nhân viên y tế ở các nước có thu nhập thấp và trung bình, thiếu trầm trọng nhất là vùng cận Sahara Châu Phi và Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam [2]. Tại Việt Nam, các trung tâm y tế (TTYT) trong cả nước nói chung và đặc biệt là các trung tâm y tế huyện miền núi, trung du và đồng bằng đang đối mặt với thách thức về nhân lực đó là thiếu về số lượng và yếu về chất lượng [3, 4]. Trung tâm y tế huyện Lục Nam là trung tâm y tế hạng II tuyến huyện trực thuộc Sở Y tế tỉnh Bắc Giang, quản lý 25 trạm y tế (TYT) trên địa bàn. Nhân lực tại các TYT này hiện chưa đáp ứng được nhu cầu, đặc biệt trong đại dịch COVID-19 vấn đề nhân lực y tế tại tuyến xã càng bộc lộ rõ nhiều bất cập tuy nhiên lại chưa có nghiên cứu nào tìm hiểu thực tế vấn đề tại đây. Do đó chúng tôi tiến hành nghiên cứu với mục tiêu: *Mô tả thực trạng nguồn nhân lực tại các trạm y tế thuộc trung tâm y tế huyện Lục Nam, tỉnh Bắc Giang năm 2023.*

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng thiết kế mô tả cắt ngang, có sử dụng số liệu thứ cấp.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Nghiên cứu được

tại Trung tâm y tế huyện Lục Nam, huyện Lục Nam, tỉnh Bắc Giang từ tháng 3 - 9/2023

Đối tượng nghiên cứu: Nhân viên y tế làm việc tại các Trạm y tế thuộc TTYT huyện Lục Nam.

Mẫu và chọn mẫu nghiên cứu: Nghiên cứu tiến hành chọn toàn bộ nhân viên y tế (NVYT) của 25 Trạm y tế thuộc Trung tâm y tế huyện Lục Nam, cỡ mẫu thu được là 194 người.

Biến số nghiên cứu: Các nhóm biến số bao gồm thông tin về nhân khẩu học (tuổi, giới), thông tin về vị trí công việc, trình độ chuyên môn, phân loại sức khỏe, hài lòng với công việc.

Phương pháp thu thập số liệu: Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi thiết kế sẵn để phát vấn cho toàn bộ nhân viên y tế của 25 Trạm y tế thuộc Trung tâm y tế huyện Lục Nam. Thu thập thông tin thứ cấp về trạm y tế và nhân lực của trạm qua các hồ sơ, báo cáo trong năm 2022.

Phân tích số liệu: Xử lý, phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng theo Quyết định số 89/2023/YTCC-HĐĐ ngày 07/03/2023.

3. KẾT QUẢ

3.1. Số lượng nhân lực tại các Trạm y tế thuộc Trung tâm y tế huyện Lục Nam

Bảng 1. Số lượng nhân lực tại các TYT

TT	Trạm y tế	Dân số	Định mức theo TT03	Đề án vị trí việc làm (ĐA VTVL)	Hiện có	Chênh lệch so với TT03
1	Xã Tam Dị	19.381	12	10	8	-4
2	TT Đồi Ngô	21.385	13	10	10	-3
3	Xã Bảo Sơn	15.929	11	10	8	-3
4	Xã Bảo Đài	10.877	8	9	5	-3
5	Xã Nghĩa Phương	17.248	12	10	10	-2
6	Xã Đông Phú	11.993	9	9	7	-2
7	Xã Đông Hưng	10.811	8	9	6	-2

TT	Trạm y tế	Dân số	Định mức theo TT03	Đề án vị trí việc làm (ĐA VTVL)	Hiện có	Chênh lệch so với TT03
8	Xã Chu Điện	12.33	9	9	8	-1
9	Xã Yên Sơn	11.592	9	9	8	-1
10	Xã Thanh Lâm	10.903	8	9	7	-1
11	Xã Lan Mẫu	8.76	7	9	6	-1
12	Xã Lục Sơn	8.208	7	9	7	0
13	Xã Vô Tranh	10.839	8	9	9	1
14	Xã Cẩm Lý	9.45	8	9	9	1
15	TT Phương Sơn	9.087	7	9	8	1
16	Xã Trường Sơn	7.319	6	9	7	1
17	Xã Bình Sơn	7.241	6	8	7	1
18	Xã Khám Lạng	7.054	6	8	7	1
19	Xã Bắc Lũng	8.709	7	9	9	2
20	Xã Cương Sơn	6.633	6	8	8	2
21	Xã Tiên Nha	4.811	5	7	7	2
22	Xã Trường Giang	3.291	5	7	7	2
23	Xã Huyền Sơn	6.421	6	8	9	3
24	Xã Vũ Xá	4.211	5	7	8	3
25	Xã Đan Hội	5.346	5	7	9	4
	Tổng số		193	217	194	+1

Tổng số NVYT tại các TYT của huyện Lục Nam là 194 người, thiếu 23 người so với định mức của Đề án vị trí việc năm 2022 được xây dựng trước đó, nhưng so với định mức theo quy định của TT 03/2023/TT-BYT thì lại thừa 1 người, tuy nhiên lại có sự khác nhau tùy từng xã. TYT thiếu NVYT nhiều nhất là Tam Dị (8 NVYT, thiếu 4), Đồi Ngô (10 NVYT, thiếu 3), Bảo Sơn (8 NVYT, thiếu 4),

NVYT, thiếu 3) và Bảo Đài (5 NVYT, thiếu 3). TYT thừa NVYT nhiều nhất là Tam Dị (8 NVYT, thiếu 4), Đồi Ngô (10 NVYT, thiếu 3), Bảo Sơn (8 NVYT, thiếu 3) và Bảo Đài (5 NVYT, thiếu 3) (Bảng 1).

3.2. Cơ cấu nhân lực tại các Trạm y tế thuộc Trung tâm y tế huyện Lục Nam



Bảng 2. Cơ cấu nhân lực tại các TYT

Đặc điểm		Tần số (n = 194)	Tỉ lệ (100%)	
Giới tính	Nam	68	35,1	
	Nữ	126	64,9	
Nhóm tuổi	<30	6	3,1	
	30-39	70	36,1	
	40-49	68	35,1	
	≥50	50	25,8	
Hạng chức danh nghề nghiệp	Hạng III	49	25,3	
	Hạng IV	145	74,7	
Nhóm vị trí việc làm	Bác sĩ/Y sĩ	Bác sĩ đa khoa	33	17,0
		Bác sĩ YHCT	4	2,1
		Y sĩ	63	32,5
	Điều dưỡng		38	19,6
	Hộ sinh		16	8,2
	Khác	Y tế công cộng	2	1,0
		Dược sĩ	24	12,4
		Dân số viên	14	7,2

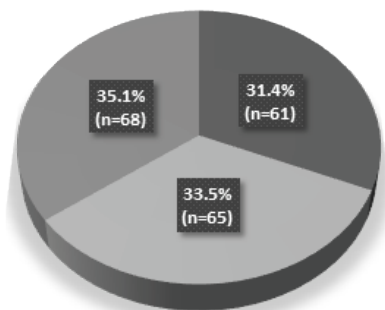
Bảng 2 trình bày cơ cấu nhân lực tại các TYT của huyện Lục Nam theo một số đặc điểm. Về giới tính, tỉ lệ nữ chiếm đa số (64,9%) và có tới gần ¼ số nhân viên y tế ở đây là viên chức hạng IV. Cơ cấu theo độ tuổi cũng không đồng đều, với hơn 60% nhân lực từ 40 tuổi trở lên, nhân lực trẻ (dưới 30 tuổi) chiếm tỉ lệ thấp (3,1%). Các TYT có đầy đủ cả 4 nhóm vị trí việc làm

theo chức danh, trong đó chức danh y sĩ chiếm tỉ lệ cao nhất (32,5%), tiếp đó là điều dưỡng (19,6%) và bác sĩ đa khoa (17,0%).

3.3. Chất lượng nhân lực tại các Trạm y tế thuộc Trung tâm y tế huyện Lục Nam

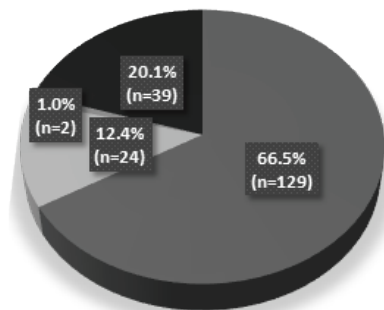
Chất lượng nhân lực được đánh giá qua 3 chỉ số là trình độ chuyên môn, sức khỏe và thái độ với đơn vị.

Biểu đồ 1. Trình độ chuyên môn của nhân viên tại TYT



■ Đại học ■ Cao đẳng ■ Trung cấp

Biểu đồ 2. Sức khỏe của nhân viên tại TYT



■ Loại I ■ Loại II ■ Loại III ■ Không kiểm tra

Về trình độ chuyên môn, kết quả ở bảng 3 cho thấy toàn bộ nhân viên tại các Trạm y tế có trình độ từ trung cấp tới đại học với tỉ lệ tương đương nhau, trong đó đông nhất là trình độ trung cấp (35%), cao đẳng (34%), đại học (31%), không có trình độ sơ cấp và trình độ sau

đại học (Biểu đồ 1). Về phân loại sức khỏe thì chủ yếu là nhân viên y tế có sức khỏe loại I (66,5%), loại II (12,4%), tuy nhiên trong năm 2022 còn có tới 20,1% nhân viên y tế không kiểm tra sức khỏe (Biểu đồ 2).

Bảng 3. Tỉ lệ hài lòng về công việc tại TYT

STT	Nội dung	Tần số	Tỉ lệ	Điểm TB
1	Cảm thấy tự hào khi làm việc tại TYT	168	86,6	4,13±0,697
2	Đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại TYT	175	90,2	4,04±0,482
3	Tin tưởng vào sự phát triển của TYT trong tương lai	181	93,3	4,21±0,55
4	Gắn bó làm việc tại TYT hiện tại lâu dài	177	91,2	4,21±0,586
5	Gắn bó làm việc tại TTYT hiện tại lâu dài	181	93,3	4,21±0,55
6	Mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo TTYT	179	92,3	4,28±0,598
7	Tự đánh giá về mức độ hoàn thành công việc tại TYT	188	96,9	4,20±0,473
	Hài lòng chung về công việc tại TYT	178	91,8	4,18±0,562

Nghiên cứu khảo sát sự hài lòng của nhân viên tại TYT thông qua 7 câu hỏi theo thang điểm từ 1 - 5 và quy định từ 4 điểm trở lên là được đánh giá là hài lòng. Trong đó, kết quả cho thấy, điểm trung bình về tiêu chí “mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo TTYT” là cao nhất (4,28±0,598), thấp nhất là điểm trung bình của tiêu chí “đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại TYT” (4,04±0,482). Tỉ lệ hài lòng chung của NVYT về công việc tại TYT tương đối cao (91,8%).

4. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu tại các TYT của Trung tâm y tế huyện Lục Nam cho thấy tổng số biên chế nhân viên y tế làm việc tại các Trạm y tế là 194 người, so với đề án vị trí việc làm đơn vị xây dựng vào năm 2022 thì thiếu 23 người. Tuy nhiên so với quy định mới được ban hành là TT 03/2023/TT-BYT 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 được ban hành năm 2023 thì lại thừa 1 người [5]. Hiện tại các TYT có số lượng nhân lực khác nhau, dao động từ 5 - 10 nhân viên y tế. Nếu so với Đề án vị trí việc làm thì 22/25 TYT đều đang thiếu nhân lực trừ xã Huyện Sơn, Vũ Xá và Đan Hội. Tuy nhiên tính theo định mức của TT 03/2023/TT-BYT thì chỉ

có 1 TYT xã Lục Sơn là đủ nhân lực, 11/25 TYT thiếu nhân lực và có tới 13/25 TYT thừa nhân lực. Tuy tổng thể chỉ thừa 1 người, nhưng xét theo từng TYT thì mức thừa hoặc thiếu nhân lực dao động từ 1 - 4 người. Kết quả nghiên cứu này sẽ là gợi ý cho việc cần sắp xếp, điều chuyển nhân lực giữa các TYT để đảm bảo số lượng người làm việc cho phù hợp với quy định.

Thông tư 03/2023/TT-BYT mới ban hành đã giải quyết được một số bất cập, hạn chế của TT08 như theo thông tư 08 đối với các Trạm y tế có cơ sở khám, chữa bệnh khác đóng trên địa bàn chỉ được giao tối đa 5 biên chế [6]. Điều này so với thực tế công việc là chưa phù hợp, do các TYT có cơ sở khám, chữa bệnh đóng trên địa bàn đa phần là khu vực thị trấn, đông dân cư, đặc biệt khi dịch bệnh xảy ra áp lực công việc là rất lớn, nên với biên chế chỉ 5 người sẽ không thể hoàn thành nhiệm vụ. Định mức theo thông tư 03/2023/TT-BYT tính toán số lượng người làm việc dựa trên tổng số dân, đã bỏ đi quy định tối đa 5 người/ TYT đối với TYT đã có cơ sở khám, chữa bệnh khác đóng trên địa bàn, từ đó nhiều TYT trên địa bàn huyện Lục Nam từ chỗ theo TT08 thừa, so với TT03 lại thiếu nhân lực như TYT Thị trấn Đồi Ngô (thừa 5 người theo thông tư 08 nhưng lại thiếu 3 người theo thông tư 03) và TYT xã Yên Sơn (thừa 3 người theo TT08 nhưng lại thiếu 1 người theo TT03) [5]. Việc này cũng tạo điều kiện thuận lợi để các

TYT tại các khu vực có nhu cầu khám chữa bệnh cao có thêm nhân lực để tăng cường khả năng cung cấp dịch vụ cũng như cải thiện chất lượng dịch vụ được cung cấp tại tuyến cơ sở.

Về cơ cấu nhân lực, nhân viên y tế tại TYT thuộc Trung tâm y tế huyện Lục Nam có tới hơn 60% nhân lực từ 40 tuổi trở lên, có độ tuổi tương đối cao so với một số nghiên cứu tại TTYT Vị Thủy tỉnh Hậu Giang và TTYT huyện Thông Công tỉnh Cao Bằng với nhóm tuổi tập trung nhiều nhất là <30 tuổi [7, 8]. Tỷ lệ nhân viên y tế dưới 30 tuổi ở các TYT huyện Lục Nam chỉ có 3,1%. Đây là một điểm rất đáng quan tâm trong công tác quản lý nhân lực khi chỉ vài năm tới sẽ có một số lượng đáng kể nhân viên về hưu trong khi nguồn lực lượng trẻ để kế cận lại còn rất hạn chế. Về cơ cấu giới, trong 194 đối tượng tham gia nghiên cứu, nữ giới có tỷ lệ cao hơn nam (tỷ lệ nữ 64,9%), kết quả này cũng cao hơn nghiên cứu tại TTYT huyện Vị Thủy (tỷ lệ nữ 55,5%) [8]. Về hạng chức danh nghề nghiệp, tại các Trạm y tế đa phần viên chức giữ hạng IV (74,7%) còn lại là hạng III, không có viên chức hạng I và hạng II, phù hợp với cơ cấu quy định tại Thông tư 03/2023/TT-BYT [5]. Về cơ cấu nhóm vị trí việc làm, Thông tư 03/2023/TT-BYT chia thành 4 nhóm vị trí việc làm gồm bác sĩ/y sĩ, điều dưỡng, hộ sinh và khác [5]. Tại các TYT của huyện Lục Nam, cơ cấu vị trí việc làm phân chia không đồng đều. Tỷ lệ vị trí bác sĩ/y sĩ chiếm tỷ lệ cao (51,5%) trong đó y sĩ chiếm tỷ lệ cao nhất (32,5%), tỷ lệ bác sĩ đa khoa chiếm 17% cao hơn so với nghiên cứu tại trung tâm y tế thị xã Sông Cầu, tỉnh Phú Yên (8,8%) [3] trong khi vị trí hộ sinh chiếm tỷ lệ thấp (8,2% - 16 người), tức là có nhiều TYT chưa đủ cả 3 chức danh chuyên môn cơ bản là bác sĩ/y sĩ, điều dưỡng, hộ sinh. Điều này chứng tỏ nhân lực chuyên môn theo vị trí việc làm tại các Trạm y tế hiện nay sắp xếp chưa hợp lý, nhiều TYT có số lượng người làm việc cùng 1 vị trí việc làm quá đông, trong khi TYT lại đang thiếu. Điều này đòi hỏi ngoài việc sắp xếp lại số lượng nhân lực ở các TYT còn phải chú ý phân bổ đồng đều các chức danh theo vị trí việc làm.

Chất lượng nguồn nhân lực là tổng hợp những nét đặc trưng về trạng thái của nguồn nhân lực gồm trí lực, thể lực, thái độ, kỹ năng, đạo đức, phong cách [1]. Trong nghiên cứu này chúng tôi chỉ đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại TYT qua 3 chỉ số là trình độ chuyên môn (trí lực), sức khỏe (thể lực) và hài lòng về công việc tại TYT (thái độ). Về trí lực, tại các TYT trình độ chuyên môn chiếm tỷ lệ cao nhất là trung cấp (35,1%). Theo quy định của Thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-

BYT-BNV của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ: Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y, đến trước 1/1/2025, tất cả nhân viên y tế cần phải chuẩn hóa để đạt trình độ cao đẳng [9]. Việc các TYT ở Lục Nam còn có tỷ lệ trình độ trung cấp cao đã đặt ra một áp lực lớn về bố trí đào tạo dài hạn nâng cao trình độ cho nhân viên y tế trong khi vẫn phải đảm bảo nhân lực hoàn thành công việc. Về thể lực, 78,9% nhân viên tại TYT có sức khỏe loại I và loại II. Đây là điều kiện thuận lợi để đảm bảo thực hiện những công việc vất vả trong ngành Y. Tuy nhiên kết quả còn chỉ ra có tới 20% nhân viên tại TYT không kiểm tra sức khỏe trong năm trước đó là năm 2022. Điều này có thể lý giải một phần do tình hình dịch Covid – 19 trong năm 2022 còn phức tạp, nguồn lực vẫn phải dồn vào chống dịch. Tuy nhiên kiểm tra sức khỏe định kỳ vừa là quyền lợi của nhân viên y tế và là trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động – Trung tâm y tế Lục Nam, do vậy cần phải tích cực quan tâm hơn đến hoạt động này. Về thái độ, nghiên cứu cho thấy có 91,7% nhân viên hài lòng về công việc tại TYT, cao hơn so với với kết quả nghiên cứu tại TYT tại tỉnh Hòa Bình (60%) [10].

Nghiên cứu này tuy đã chỉ ra được về thực trạng số lượng, cơ cấu và chất lượng của các TYT tại huyện Lục Nam, tuy nhiên chất lượng mới chỉ được đánh giá trên 3 chỉ số về trình độ chuyên môn (trí lực), sức khỏe (thể lực) và hài lòng về công việc tại TYT (thái độ) nên cũng chưa hoàn toàn phản ánh được đúng mức về chất lượng. Nếu có thể, những nghiên cứu sau nên đánh giá nhiều tiêu chí hơn về kỹ năng, đạo đức, phong cách làm việc. Bên cạnh đó cũng có thể đánh giá bằng bộ công cụ chuyên sâu chi tiết hơn như đánh giá trí lực bằng những bộ câu hỏi về năng lực cho từng đối tượng thì sẽ phản ánh được càng chính xác về chất lượng nguồn nhân lực.

5. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy thực trạng nguồn nhân lực tại các TYT huyện Lục Nam, về số lượng là 194 người nhưng bố trí chưa thực sự phù hợp với nhu cầu tại từng TYT; cơ cấu nhân lực phân bố không đồng đều giữa các nhóm chức danh, tuổi và giới, chất lượng nhân lực tương đối tốt với 64,9% trình độ cao đẳng, đại học, 78,9% có sức khỏe tốt và 91,7% hài lòng về công việc tại TYT.

Từ kết quả trên, nghiên cứu đề xuất khuyến nghị trung tâm y tế huyện Lục Nam cần phải có giải pháp sắp xếp,

điều chuyển nhân lực giữa các TYT để đảm bảo số lượng, cơ cấu vị trí việc làm phù hợp với quy định của Thông tư 03/2023/TT-BYT, ngoài ra cần tăng cường công tác đào tạo nâng cao trình độ cho nhân viên y tế đang có trình độ trung cấp, đồng thời ra soát, tạo điều kiện để nhân viên y tế tuân thủ đi khám sức khỏe định kỳ ít nhất 1 năm/lần để đảm bảo nguồn nhân lực ngày càng tốt hơn cho các hoạt động chăm sóc bảo vệ sức khỏe người dân tại tuyến xã.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phạm Văn Tác, Quản lý nguồn nhân lực y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, NXB Y học, 2018.
- [2] WHO, Health workforce requirements for universal health coverage and the Sustainable Development Goals. Geneva: WHO 2016.
- [3] Nguyễn Thị Tường Linh, Phan Văn Trọng, Phùng Thanh Hùng, Thực trạng nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến nhân lực khối y tế dự phòng thuộc trung tâm y tế y tế thị xã Sông Cầu, tỉnh Phú Yên, giai đoạn 2017-2019; Tạp chí Y học công đồng, 62(1), 2021.
- [4] Phạm Văn Dư, Thực trạng nguồn nhân lực y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm y tế thị xã An Nhơn, tỉnh Bình Định giai đoạn 2016-2020, Luận văn Chuyên khoa II QLYT, Đại học Y tế Công Cộng, 2021.
- [5] Bộ Y tế, Thông tư 03/2023/TT-BYT ban hành ngày 17 tháng 02 năm 2023 về Hướng dẫn vị trí việc làm, định mức người làm việc, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp y tế công lập, 2023.
- [6] Bộ Y tế, Thông tư 08/2007/TTLT-BYT-BNV ban hành ngày 05 tháng 06 năm 2007 về hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước, 2007.
- [7] Hoàng Mai Linh, Thực trạng nguồn nhân lực y tế và một số thuận lợi, khó khăn trong bố trí nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Thông Nông tỉnh Cao Bằng năm 2019, Luận văn Thạc sỹ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, 2019.
- [8] Nguyễn Thị Lệ Hằng, Thực trạng thu hút và duy trì nhân lực y tế khối điều trị và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm y tế Vị Thủy - Hậu Giang giai đoạn 2017-2018, Luận văn Thạc sỹ Quản lý Bệnh viện, Đại học Y tế Công cộng, 2019.
- [9] Bộ Y tế, Thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-BYT-BNV ban hành ngày 7/20/2015 của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ: Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y, 2016.
- [10] Lê Đình Phan, Đào Văn Dũng, Nguyễn Tuấn Hưng & cs, Một số yếu tố liên quan đến trạm y tế xã của 3 huyện, thành phố thuộc tỉnh Hòa Bình, Tạp chí Y học dự phòng, 13(186), 2016.

