Vietnam Journal of Community Medicine, Vol. 67, No.11, 224-227

HEALTH WORKFORCE SITUATION AT NGAN SON HEALTH CENTER, THAI NGUYEN PROVINCE, VIETNAM

Hoang Anh Ngoc[1]*, Đam Thi Tuyet[2]

[1]Ngan Son Health Center, Thai Nguyen province - Ban Sung hamlet, Ngan Son commune, Thai Nguyen province, Vietnam
[2]University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University - 284 Luong Ngoc Quyen, Phan Dinh Phung ward, Thai Nguyen province, Vietnam

Received: 21/08/2026
Reviced: 24/09/2026; Accepted: 19/11/2026

ABSTRACT

Objective: To describe workforce size, structure, educational level, staffing adequacy and technical service capacity at Ngân Sơn Health Center during 2023-2025.

Methods: This descriptive study used retrospective and cross-sectional quantitative data from a broader mixed-methods study conducted at Ngân Sơn Health Center. Workforce records were reviewed for 2023-2025, with annual totals of 109, 110 and 107 staff. Technical capacity was summarized for all clinical and paraclinical blocks based on the technical-service lists used by the facility. Frequencies and percentages were calculated and staffing was compared with applicable staffing norms and technical-service regulations.

Results: Total workforce size decreased slightly from 109 in 2023 to 107 in 2025. The group aged over 50 increased from 12.84% to 20.56%, while the proportion aged 30 years or younger decreased from 14.67% to 6.54%. Women accounted for 77.06-78.50% of the workforce. The proportion with university-level education increased from 33.94% to 38.32%, whereas postgraduate staff decreased from 16.51% to 14.95%. The treatment block had staffing shortages of 5, 4 and 6 staff against the standard in the three years. The combined technical implementation rate of clinical and paraclinical blocks increased from 36.0% in 2023 and 2024 to 38.3% in 2025.

Conclusion: The workforce at Ngan Son Health Center was relatively stable but showed ageing, shortages in the treatment block and limited technical-service capacity. Recruitment, succession planning and targeted continuing education or technical transfer should be prioritized.

Keywords: Health workforce, health center, staffing norms, technical service capacity, Thái Nguyên.

*Corresponding author
Email: ngochoang558@gmail.com **Phone**: (+84) 977296324 **DOI:** 10.52163/yhc.v67i11.7161

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRUNG TÂM Y TẾ NGÂN SƠN, TỈNH THÁI NGUYÊN

Hoàng Ánh Ngọc[1]*, Đàm Thị Tuyết[2]

[1]Trung tâm Y tế Ngân Sơn, tỉnh Thái Nguyên - thôn Bản Súng, xã Ngân Sơn, tỉnh Thái Nguyên, Việt Nam
[2]Trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên - 284 Lương Ngọc Quyến, phường Phan Đình Phùng, tỉnh Thái Nguyên, Việt Nam

Ngày nhận bài: 21/08/2026
Ngày chỉnh sửa: 24/09/2026; Ngày duyệt đăng: 19/11/2026

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, mức đủ/thiếu theo định biên và năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật của nhân lực tại Trung tâm Y tế Ngân Sơn giai đoạn 2023-2025.

Phương pháp: Nghiên cứu mô tả, kết hợp dữ liệu hồi cứu và cắt ngang. Bài báo sử dụng phần dữ liệu định lượng và thứ cấp của nghiên cứu tại Trung tâm Y tế Ngân Sơn; số liệu nhân lực được hồi cứu trong 3 năm 2023-2025 với cỡ mẫu lần lượt 109, 110 và 107 người. Năng lực kỹ thuật được tổng hợp từ toàn bộ các khối lâm sàng và cận lâm sàng theo danh mục kỹ thuật áp dụng tại đơn vị. Số liệu được trình bày bằng tần số và tỷ lệ phần trăm, đồng thời đối chiếu với định biên và danh mục kỹ thuật theo quy định hiện hành.

Kết quả: Tổng số nhân lực giảm nhẹ từ 109 người năm 2023 xuống 107 người năm 2025. Nhóm trên 50 tuổi tăng từ 12,84% lên 20,56%, trong khi nhóm từ 30 tuổi trở xuống giảm từ 14,67% xuống 6,54%. Nhân lực nữ chiếm 77,06-78,50%. Tỷ lệ nhân lực trình độ đại học tăng từ 33,94% lên 38,32%, còn sau đại học giảm từ 16,51% xuống 14,95%. Khối điều trị thiếu 5, 4 và 6 người so với định biên chuẩn tương ứng các năm. Tỷ lệ thực hiện kỹ thuật của cả khối lâm sàng và cận lâm sàng tăng từ 36% năm 2023 và 2024 lên 38,3% năm 2025.

Kết luận: Nhân lực của Trung tâm Y tế Ngân Sơn tương đối ổn định về quy mô nhưng có dấu hiệu già hóa, thiếu nhân lực khối điều trị và năng lực thực hiện kỹ thuật còn hạn chế. Cần ưu tiên kế hoạch tuyển dụng, đào tạo lớp kế cận và đào tạo/chuyển giao kỹ thuật phù hợp với danh mục chuyên môn của trung tâm y tế.

Từ khóa: Nhân lực y tế, trung tâm y tế, định biên, năng lực chuyên môn kỹ thuật, Thái Nguyên.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế quyết định khả năng hệ thống y tế cung ứng dịch vụ có sẵn, tiếp cận được, chấp nhận được và có chất lượng. Chiến lược toàn cầu về nhân lực y tế đến năm 2030 của Tổ chức Y tế Thế giới nhấn mạnh đồng thời 4 yêu cầu: tối ưu hóa quy mô và cơ cấu nhân lực, chuẩn bị cho nhu cầu tương lai, tăng cường năng lực thể chế và cải thiện hệ thống dữ liệu nhân lực để theo dõi và giải trình [1].

Ở khu vực nông thôn và miền núi, bài toán nhân lực không chỉ là thiếu về số lượng mà còn là phân bố không đồng đều, khó thu hút và khó duy trì nhân lực có kỹ năng. Hướng dẫn của Tổ chức Y tế Thế giới về nhân lực y tế khu vực nông thôn và vùng sâu nhấn mạnh các giải pháp phối hợp giữa đào tạo, thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân viên y tế tại nơi khó khăn [2].

Tại Việt Nam, Thông tư 03/2023/TT-BYT 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 [3], tạo cơ sở để các cơ sở y tế đối chiếu nhu cầu nhân lực với quy mô hoạt động. Tuy nhiên, một đơn vị có thể đạt quy mô nhân lực gần định biên nhưng vẫn thiếu ở một số nhóm chức danh hoặc chưa triển khai được đầy đủ danh mục kỹ thuật. Vì vậy, đánh giá đồng thời số lượng, cơ cấu, mức đủ/thiếu và năng lực thực hiện kỹ thuật có ý nghĩa thực tiễn đối với quản lý nhân lực tuyến cơ sở.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu mô tả thực trạng số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, mức đủ/thiếu theo định biên và năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật của nhân lực tại Trung tâm Y tế Ngân Sơn, tỉnh Thái Nguyên trong giai đoạn 2023-2025.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế và địa điểm nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả, thiết kế cắt ngang được tiến hành tại Trung tâm Y tế Ngân Sơn, tỉnh Thái Nguyên. Thời gian thực hiện nghiên cứu từ tháng 9/2025 đến tháng 8/2026.

2.2. Đối tượng và cỡ mẫu

Đối tượng gồm hồ sơ cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trung tâm Y tế Ngân Sơn; các báo cáo về cơ cấu tổ chức, nhân lực, danh mục kỹ thuật và số liệu liên quan được lưu trữ tại các phòng chức năng. Số liệu nhân lực được tổng hợp toàn bộ theo từng năm: 109 người năm 2023, 110 người năm 2024 và 107 người năm 2025. Phân tích năng lực kỹ thuật bao gồm toàn bộ khối lâm sàng và cận lâm sàng của trung tâm theo danh mục kỹ thuật được áp dụng tại đơn vị.

2.3. Thu thập và phân tích số liệu

Số liệu được hồi cứu từ hồ sơ cán bộ tại Phòng Tổ chức hành chính, các báo cáo và danh mục kỹ thuật tại Phòng

*Tác giả liên hệ
Email: ngochoang558@gmail.com **Điện thoại**: (+84) 977296324 **DOI:** 10.52163/yhc.v67i11.7161

Kế hoạch nghiệp vụ trong giai đoạn 01/2023-12/2025. Các biến được sử dụng gồm năm, nhóm tuổi, giới, trình độ đào tạo, số nhân lực theo định biên khối điều trị và số kỹ thuật theo khối chuyên môn. Số liệu được kiểm tra tính phù hợp, tổng hợp bằng phần mềm Excel/SPSS và trình bày dưới dạng tần số, tỷ lệ phần trăm. Mức đủ/thiếu nhân lực được đối chiếu với định biên chuẩn của đơn vị; năng lực kỹ thuật được tính bằng số kỹ thuật đã thực hiện chia cho tổng số kỹ thuật theo danh mục, nhân 100.

Các tiêu chuẩn về vị trí việc làm và định mức nhân lực được đối chiếu theo Thông tư 03/2023/TT-BYT [3]. Theo hồ sơ nghiên cứu, danh mục kỹ thuật được đối chiếu theo Thông tư 43/2013/TT-BYT và Thông tư 21/2017/TT-BYT [4, 5].

2.4. Đạo đức nghiên cứu

Đề cương nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng Đạo đức Trường Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên. Các thông tin được tổng hợp ở dạng số liệu nhóm, không trình bày thông tin định danh cá nhân.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Quy mô và cơ cấu tuổi, giới của nhân lực

Bảng 1. Phân bố nhân lực theo nhóm tuổi, giai đoạn 2023-2025

Nhóm tuổi	Năm 2023 (n = 109)	Năm 2024 (n = 110)	Năm 2025 (n = 107)
≤ 30 tuổi	16 (14,67%)	13 (11,81%)	7 (6,54%)
31-40 tuổi	61 (55,90%)	58 (52,72%)	58 (54,21%)
41-50 tuổi	18 (16,60%)	21 (19,00%)	20 (18,69%)
> 50 tuổi	14 (12,84%)	18 (16,30%)	22 (20,56%)

Tổng số nhân lực giảm nhẹ từ 109 người năm 2023 xuống 107 người năm 2025, sau khi tăng lên 110 người vào năm 2024. Trong cả 3 năm, nhóm 31-40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất. Đáng chú ý, nhóm trên 50 tuổi tăng 8 người, trong khi nhóm từ 30 tuổi trở xuống giảm 9 người giữa năm 2023 và 2025.

Bảng 2. Phân bố nhân lực theo giới, giai đoạn 2023-2025

Giới	Năm 2023 (n = 109)	Năm 2024 (n = 110)	Năm 2025 (n = 107)
Nam	25 (22,94%)	24 (21,82%)	23 (21,50%)
Nữ	84 (77,06%)	86 (78,18%)	84 (78,50%)

Nhân lực nữ chiếm ưu thế ổn định, dao động từ 77,06-78,50% trong giai đoạn nghiên cứu. Số nữ là 84, 86 và 84 người; số nam giảm từ 25 xuống 23 người.

3.2. Trình độ đào tạo và mức đủ/thiếu theo định biên

Bảng 3. Trình độ đào tạo của nhân lực trung tâm y tế, giai đoạn 2023-2025

Trình độ	Năm 2023 (n = 109)	Năm 2024 (n = 110)	Năm 2025 (n = 107)
Sau đại học	18 (16,51%)	18 (16,36%)	16 (14,95%)
Đại học	37 (33,94%)	38 (34,55%)	41 (38,32%)
Cao đẳng	33 (30,28%)	33 (30,00%)	31 (28,97%)
Trung học	19 (17,43%)	19 (17,27%)	17 (15,89%)
Lao động khác	2 (1,83%)	2 (1,82%)	2 (1,87%)

Cơ cấu trình độ cho thấy nhóm đại học tăng từ 37 người năm 2023 lên 41 người năm 2025, tương ứng từ 33,94% lên 38,32%. Ngược lại, nhóm sau đại học giảm từ 18 xuống 16 người; nhóm cao đẳng và trung học cũng giảm nhẹ. Như vậy, quy mô chung giảm nhưng tỷ trọng đại học tăng, trong khi tỷ trọng sau đại học chưa được cải thiện.

Bảng 4. Nhân lực khối điều trị theo giường bệnh và định biên chuẩn

Năm	Giường bệnh kế hoạch	Nhân lực chuẩn	Nhân lực hiện có	Thiếu cần bổ sung
2023	50	54	49	5
2024	50	54	50	4
2025	50	54	48	6

Theo định biên của khối điều trị, số nhân lực chuẩn là 54 người trong cả 3 năm. Số hiện có lần lượt là 49, 50 và 48 người; mức thiếu tương ứng là 5, 4 và 6 người. Năm 2025 có tỷ lệ hiện có so với chuẩn thấp nhất trong giai đoạn, khoảng 88,9%.

3.3. Năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật

Bảng 5. Năng lực thực hiện chuyên môn kỹ thuật của các khối, giai đoạn 2023-2025

Khối chuyên môn	Tổng kỹ thuật	Năm 2023 đã làm	Năm 2024 đã làm	Năm 2025 đã làm
Lâm sàng	923	333 (36,0%)	333 (36,0%)	360 (39,0%)
Cận lâm sàng	250	90 (36,0%)	90 (36,0%)	90 (36,0%)
Cả hai khối	1173	423 (36,0%)	423 (36,0%)	450 (38,3%)

Tổng số kỹ thuật theo danh mục của cả khối lâm sàng và cận lâm sàng là 1173 kỹ thuật. Số kỹ thuật thực hiện được tăng từ 423 kỹ thuật năm 2023 và 2024 lên 450 kỹ thuật năm 2025; tỷ lệ chung tăng từ 36,0% lên 38,3%. Mức tăng chủ yếu đến từ khối lâm sàng, trong khi khối cận lâm sàng duy trì 90/250 kỹ thuật, tương đương 36%, trong cả 3 năm.

4. BÀN LUẬN

Kết quả cho thấy quy mô nhân lực của Trung tâm Y tế Ngân Sơn tương đối ổn định nhưng giảm nhẹ vào năm 2025. Trong quản lý nhân lực, số lượng tổng thể cần được xem cùng cơ cấu tuổi, chức danh, trình độ và vị trí công tác; một đơn vị có thể không giảm nhiều về tổng số nhưng vẫn thiếu nhân lực ở nhóm chuyên môn thiết yếu. Cách tiếp cận này phù hợp với định hướng của Tổ chức Y tế Thế giới về việc tăng cường lập kế hoạch nhân lực dựa trên dữ liệu và hướng tới phân bố công bằng [1].

Cơ cấu tuổi là tín hiệu cần được quan tâm. Tỷ lệ nhân lực trên 50 tuổi tăng từ 12,84% lên 20,56%, trong khi nhóm từ 30 tuổi trở xuống giảm còn 6,54% vào năm 2025. Kết quả không cho phép kết luận về nghỉ hưu hoặc nguyên nhân tuyển dụng, nhưng cho thấy nguy cơ thiếu lớp kế cận nếu không có kế hoạch tuyển dụng và phát triển nghề nghiệp sớm. Đối với địa bàn miền núi, đây là vấn đề quan trọng vì thu hút và giữ chân nhân viên y tế thường khó hơn so với khu vực thuận lợi [2].

Tỷ lệ nữ cao và ổn định, khoảng 77-79%, phù hợp với cơ cấu nghề nghiệp thường gặp ở các cơ sở y tế có nhiều điều dưỡng, hộ sinh và các vị trí chăm sóc. Tuy nhiên, số liệu giới chỉ mô tả cơ cấu, chưa phản ánh phân bố giới theo chức danh, ca trực, vị trí quản lý hoặc gánh nặng công việc. Khi xây dựng chính sách nhân lực, Trung tâm Y tế Ngân Sơn nên phân tích sâu hơn các chiều cạnh này thay vì chỉ sử dụng tỷ lệ nữ chung.

Tỷ trọng nhân lực đại học tăng từ 33,94% lên 38,32%, nhưng tỷ lệ sau đại học giảm từ 16,51% xuống 14,95%. Điều này gợi ý chất lượng đào tạo đã có cải thiện ở bậc

đại học nhưng chưa đồng đều ở bậc chuyên khoa/sau đại học. Đây là điểm cần đặt cạnh yêu cầu về vị trí việc làm và cơ cấu chức danh theo Thông tư 03/2023/TT-BYT [3], bởi đào tạo chỉ tạo ra hiệu quả quản lý khi gắn với nhu cầu chức danh, vị trí thiếu và danh mục kỹ thuật thực tế.

Mức thiếu 4-6 người ở khối điều trị và mức thấp nhất 48/54 nhân lực chuẩn vào năm 2025 cho thấy khoảng cách giữa số lượng hiện có và nhu cầu định biên chưa được giải quyết bền vững. Khoảng cách này có thể ảnh hưởng đến khả năng tổ chức trực, phân công chuyên môn, đào tạo tại chỗ và duy trì các kỹ thuật. Tuy nhiên, cần thận trọng khi diễn giải: định biên là một chuẩn quản lý, không tự nó chứng minh chất lượng dịch vụ hoặc hiệu suất của từng cá nhân.

Năng lực thực hiện kỹ thuật của cả hai khối tăng nhẹ vào năm 2025, từ 36,0% lên 38,3%; mức tăng tập trung ở khối lâm sàng, còn khối cận lâm sàng không thay đổi. Đây là kết quả có ý nghĩa quản lý vì nó cho thấy mở rộng danh mục hoặc duy trì danh mục kỹ thuật không chỉ phụ thuộc vào số nhân lực, mà còn liên quan đến đào tạo, chuyển giao kỹ thuật, trang thiết bị, vật tư, nhu cầu người bệnh và cơ chế tài chính. Việc đối chiếu danh mục kỹ thuật theo các thông tư chuyên ngành giúp Trung tâm Y tế Ngân Sơn xác định các kỹ thuật nên ưu tiên đào tạo và đầu tư [4, 5].

Nghiên cứu này có một số hạn chế. Đây là phân tích mô tả tại một trung tâm y tế nên khả năng khái quát cho các địa bàn khác còn hạn chế. Tiếp theo, số liệu kỹ thuật phản ánh số kỹ thuật đã thực hiện trong danh mục, chưa phải tỷ lệ người bệnh được tiếp cận, khối lượng dịch vụ, chất lượng đầu ra hoặc kết quả sức khỏe. Mối liên hệ khác giữa định biên với khối lượng công việc, mức sử dụng giường, số lượt bệnh, thời gian chờ, chất lượng dịch vụ và tình trạng nghỉ việc/tuyển dụng theo chức danh cũng chưa được đề cập đến trong nghiên cứu này.

5. KẾT LUẬN

Giai đoạn 2023-2025, tổng số nhân lực tại Trung tâm Y tế Ngân Sơn giảm nhẹ từ 109 xuống 107 người. Cơ cấu nhân lực có dấu hiệu già hóa, với nhóm trên 50 tuổi tăng từ 12,84% lên 20,56%; nữ chiếm khoảng 77-79%. Tỷ trọng đại học tăng nhưng sau đại học giảm. Khối điều trị còn thiếu 4-6 người so với định biên chuẩn, cao nhất vào năm 2025. Tỷ lệ thực hiện kỹ thuật của cả khối lâm sàng và cận lâm sàng tăng nhẹ lên 38,3% năm 2025, trong đó khối cận lâm sàng giữ ở mức 36%.

Trung tâm Y tế Ngân Sơn cần ưu tiên tuyển dụng và giữ chân nhân lực cho các vị trí còn thiếu, xây dựng kế hoạch nhân lực kế cận theo cơ cấu tuổi, gắn đào tạo sau đại học/đào tạo liên tục với danh mục kỹ thuật ưu tiên, đồng thời theo dõi năng lực kỹ thuật cùng các chỉ số khối lượng và chất lượng dịch vụ.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Geneva, 2016. https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131

[2] World Health Organization. WHO guideline on health workforce development, attraction, recruitment and retention in rural and remote areas. Geneva, 2021. https://www.who.int/publications/i/item/9789240024229

[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] Bộ Y tế. Thông tư số 43/2013/TT-BYT, ngày 11/12/2013, quy định chi tiết phân tuyến chuyên môn kỹ thuật đối với hệ thống cơ sở khám bệnh, chữa bệnh.

[5] Bộ Y tế. Thông tư số 21/2017/TT-BYT, ngày 10/05/2017, sửa đổi, bổ sung danh mục kỹ thuật trong khám bệnh, chữa bệnh ban hành kèm theo Thông tư số 43/2013/TT-BYT ngày 11 tháng 12 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Y tế quy định chi tiết phân tuyến chuyên môn kỹ thuật đối với hệ thống cơ sở khám bệnh, chữa bệnh.