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 THỊ XÃ SÔNG CẦU, TỈNH PHÚ YÊN, GIAI ĐOẠN 2017-2019

Nguyễn Thị Tường Lịnh[1], Phan Văn Trọng[2], Phùng Thanh Hùng[3]

TÓM TẮT

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính được thực hiện với mục tiêu: (1) Mô tả thực trạng nhân lực y tế dự phòng và (2) Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nhân lực y tế dự phòng thuộc Trung tâm Y tế thị xã Sông Cầu giai đoạn 2017-2019. Kết quả cho thấy: số lượng biên chế nhân lực y tế dự phòng hiện phù hợp với quy định của nhà nước, độ tuổi phù hợp (30 - 50 chiếm 53,9%). Về cơ cấu theo chuyên môn, tỷ lệ cơ cấu còn chưa phù hợp, tỷ lệ bác sĩ thấp (10,4%). Về trình độ, tỷ lệ có trình độ Đại học tại Trung tâm Y tế (71,4%) cao hơn so với bình quân chung trong khi tại các Trạm Y tế (8,8%) thấp hơn so với bình quân chung. Về yếu tố ảnh hưởng, nhóm nhân tố tích cực gồm có: Chính sách ưu đãi thu hút với chủ trương theo Nghị quyết 110/2014/NQ-HĐND; Công tác lập kế hoạch nhân sự được đổi mới cùng quy trình tuyển dụng được hoàn thiện; Hệ thống cơ sở hạ tầng được hoàn thiện; Quy trình đánh giá cán bộ được đổi mới; Đào tạo được khuyến khích. Nhóm yếu tố chưa tích cực gồm có: Đánh giá không theo/thiếu quy trình; Thiếu kinh phí hỗ trợ cho đào tạo, tập huấn; Thu nhập thấp.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, nhân viên y tế, dự phòng.

ABSTRACT

THE CURRENT SITUATION OF HUMAN RESOURCE AND SOME INFLUENCING FACTORS AT SONG CAU DISTRICT HEALTH CENTER IN 2017-2019

The cross-sectional description research, combining quantitative and qualitative aims to fulfill two objectives: (1) To describe the current situation of human resource and (2) To analyze factors affecting the current situation of human resource at Song Cau District Health Center in 2017-2019. The research results show that the quantity of preventive healthcare personnel complies with the current regulations, and the workfore has an appropriate age (53.9% is 30 - 50 years old). Regarding structure of expertise, it is still inappropriate with low proportion of doctor (10.4%). In term of educational level, the proportion of undergraduate health worker (including doctor) at the Health Center (71.4%) is higher than the overall national proportion, while this proportion at Health Station is lower (8.8%). Some of the factors positively influence the current situation of human resource including: benefit policies under Resolution 110/2014/NQ-HDND; improved human resource planning and recruitment process; the infrastructure system; improved employee evaluation process; encouragement for training. Besides, some negative influencing factors include: unclear employee evaluation; lack of funding to support training; low income.

Keywords: Human resource, health workers, preventive medicine.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong công tác khám chữa bệnh, Y tế dự phòng (YTDP) và mạng lưới Y tế cơ sở, nhất là tuyến xã, phường có vai trò cực kỳ quan trọng trong việc triển khai, thực hiện các biện pháp phòng bệnh cho cộng đồng. Tuy nhiên một trong những vấn đề lớn nhất trong quá trình phát triển hệ thống và mạng lưới Y tế hiện nay đó là nguồn nhân lực. Theo ước tính của Bộ Y tế, lực lượng cán bộ YTDP; TYT hiện nay chỉ mới đạt khoảng 42% nhu cầu cán bộ cho toàn hệ thống trên cả nước. Về chất lượng, số lượng các bác sĩ

1. Trung tâm y tế thị xã Sông Cầu
2. Trường Đại học Tây Nguyên
3. Trường Đại học Y tế Công cộng
Tác giả chính: Nguyễn Thị Tường Lịnh; SĐT: 0941606160, Email: tuonglinh0312@gmail.com

Ngày nhận bài: 16/10/2020 | Ngày phản biện: 30/10/2020 | Ngày duyệt đăng: 13/11/2020

và điều dưỡng chuyên nghiệp còn thiếu và yếu ở hầu hết các đơn vị y tế cơ sở (1).

Trung tâm Y tế thị xã Sông Cầu có tổ chức hệ thống Y tế bao gồm Khối Điều trị, Khối Dự phòng và các Trạm Y tế xã, phường. Trong những năm qua, hệ thống y tế tỉnh đã có những nỗ lực cải thiện nhân lực Khối Dự phòng nhưng thực tiễn cho thấy, những nỗ lực đó vẫn chưa đáp ứng được nhiệm vụ được đề ra của Khối Dự phòng. Vì vậy, chúng tôi thực hiện đề tài nghiên cứu *"Thực trạng Nhân lực YTDP thuộc Trung tâm Y tế thị xã Sông Cầu giai đoạn 2017-2019"* với 2 mục tiêu: 1/ Mô tả thực trạng Nhân lực YTDP và 2/ Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng Nhân lực YTDP thuộc Trung tâm Y tế thị xã Sông Cầu giai đoạn 2017-2019.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu định lượng:

- Số liệu thứ cấp: gồm các kế hoạch, báo cáo thống kê nhân lực tại Trung tâm Y tế từ giai đoạn 2017 - 2019
- Cán bộ y tế đang làm việc tại Khối Dự phòng và 14 TYT, có mặt tại thời điểm nghiên cứu và đồng ý tham gia nghiên cứu.

- Đối tượng nghiên cứu định tính:

- Trưởng phòng Tổ chức hành chính, Kế hoạch nghiệp vụ; trưởng TYT và nhân viên y tế có mặt tại thời điểm nghiên cứu và đồng ý tham gia nghiên cứu.

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính, nghiên cứu định tính được tiến hành sau khi có kết quả của nghiên cứu định lượng.

Phương pháp chọn mẫu và cỡ mẫu

- Mẫu nghiên cứu định lượng:

Cỡ mẫu: Chọn mẫu toàn bộ 115 nhân viên y tế hệ dự phòng thuộc Trung tâm Y tế thị xã Sông Cầu và các TYT xã, phường. Thực tế khi tiến hành thu thập số liệu có 109 nhân viên y tế tham gia.

- Mẫu nghiên cứu định tính:

Chọn mẫu có chủ đích gồm 05 cuộc phỏng vấn sâu với: trưởng phòng Tổ chức - Hành chính; trưởng phòng Kế hoạch - Nghiệp vụ (01); trưởng TYT (01); nhân viên y tế (02).

Phương pháp thu thập phân tích số liệu

Thu thập số liệu thứ cấp gồm các báo cáo thống kê nhân lực. Phỏng vấn định lượng sử dụng Phiếu điều tra đánh giá thực trạng nhân lực và phỏng vấn định tính với phương pháp phỏng vấn sâu, tập trung các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nhân lực (biến số chính) gồm: 1-Công tác nhân sự, sắp xếp việc làm; 2-Chính sách ưu đãi, thu hút; 3-Tuyển dụng; 4-Địa điểm, cơ quan làm việc; 5-Môi trường làm việc; 6-Đánh giá thực hiện công việc; 7-Đào tạo phát triển nhân lực; 8-Thu nhập.

Số liệu định lượng sau khi làm sạch được nhập và xử lý bằng SPSS 18.0 với thống kê mô tả. Các cuộc phỏng vấn sâu được ghi âm, gỡ băng, nội dung của các cuộc phỏng vấn sâu được phân tích và trích dẫn theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế Công cộng theo số Quyết định 166/2020/YTCC-HĐĐĐ ngày 24 tháng 04 năm 2020.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng nhân lực tại Trung tâm y tế thị xã Sông Cầu và các TYT giai đoạn 2017 - 2019

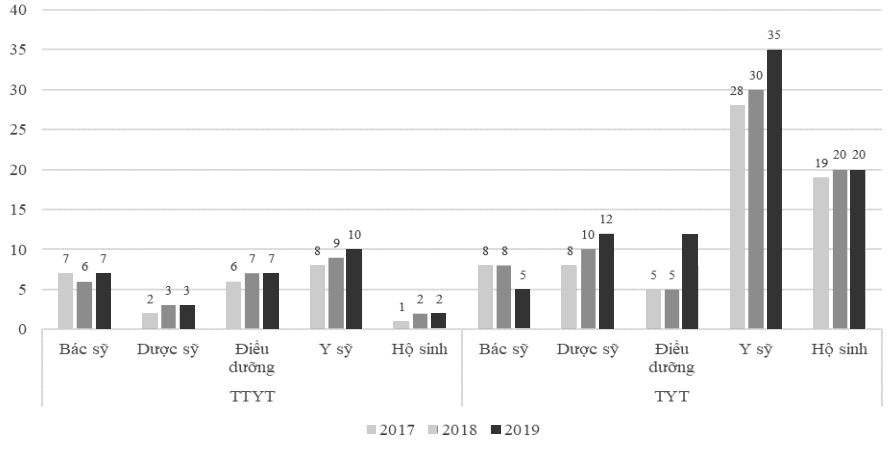
Bảng 1: Đặc điểm chung của CBYT khối dự phòng thị xã Sông Cầu

Thông tin chung		n	Tỷ lệ %
Tổng số nhân lực	Trung tâm Y tế	35	30,4
	TYT xã, phường	80	69,6
Giới	Nữ	70	60,9
	Nam	45	39,1
Tuổi	Dưới 30 tuổi	34	29,6
	Từ 30 -50 tuổi	62	53,9
	Trên 50 tuổi	19	16,5

Trình độ chuyên môn cao nhất	Đại học, Sau đại học	19	16,6
	Cao đẳng/Trung cấp	94	81,7
	Khác	2	1,7
Thời gian công tác	< 5 năm	32	27,8
	5 - 10 năm	44	38,3
	> 10 năm	39	33,9
Phân loại công việc	Khoa lâm sàng	14	12,2
	Khoa cận lâm sàng	15	13,0
	Quản lý, hành chính	6	5,2
	TYT xã, phường	80	69,6

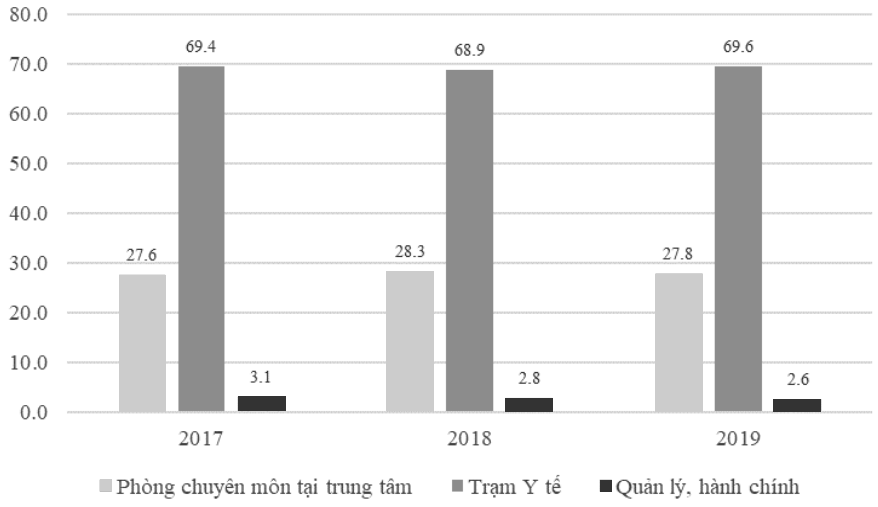
Theo thông tin ghi nhận được cho thấy đa số cán bộ YTDP tại Trung tâm thị xã sông Cầu và các TYT là cán bộ nữ (60,9%) nhóm tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất là từ 30 đến 50 tuổi (53,9%), phần lớn có trình độ Cao đẳng/Trung cấp (81,7%). Đa số cán bộ y tế công tác tại TYT xã phường với thâm niên công tác 5 - 10 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (38,3%).

Hình 1: Số lượng CBYT phân theo vị trí việc làm giai đoạn 2017 - 2019



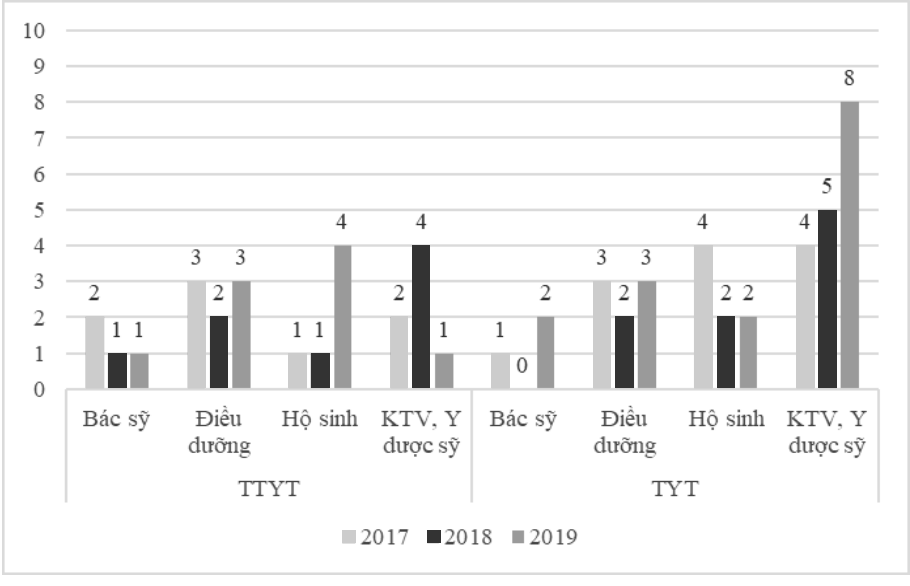
Hình 1 cho thấy số lượng cán bộ y tế có sự tăng nhẹ qua các năm. Tại Trung tâm y tế, số cán bộ tăng từ 24 người năm 2017 lên 29 người năm 2019. Tại TYT, xu hướng cũng không có nhiều khác biệt, số cán bộ tăng từ 68 người năm 2017 lên 80 người năm 2019 với phần lớn là y sỹ.

Hình 2: Cơ cấu CBYT theo khối chuyên môn giai đoạn 2017-2019



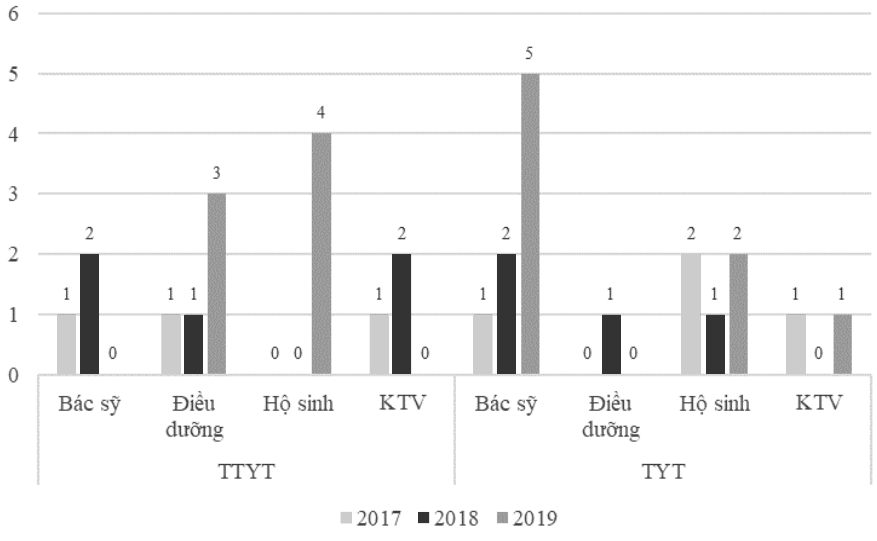
Hình 2 cho thấy cơ cấu khối chuyên môn của khối dự phòng giai đoạn 2017 – 2019 với tỷ lệ cán bộ hoạt động trong các phòng ban chuyên môn và TYT lớn nhất (lần lượt 27,83% và 69,57%).

Hình 3: Kết quả tuyển dụng theo vị trí việc làm giai đoạn 2017 - 2019



Hình 3 cho thấy tại trung tâm Y tế, số lượng điều dưỡng được tuyển dụng là lớn nhất với 8 người, tiếp theo là các y, dược sĩ với 07 người. Tại TYT, số lượng y, dược sĩ được tuyển dụng là lớn nhất với 17 người, chỉ có 03 bác sĩ được tuyển dụng trong cùng thời gian này.

Hình 4: Số CBYT nghỉ việc, bỏ việc giai đoạn 2017 - 2019



Hình 4 cho thấy tại trung tâm Y tế tổng số cán bộ nghỉ việc trong 03 năm qua là 15 người gồm 3 bác sĩ, 5 điều dưỡng viên, 4 hộ sinh và 3 kỹ thuật viên. Tại TYT, tình hình nghỉ, bỏ việc còn trầm trọng hơn với tổng số 16 cán bộ tương đương 21,18% tổng số biên chế được giao cho trạm, chủ yếu là bác sỹ và hộ sinh.

3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến việc đánh giá thực trạng nhân lực của khối dự phòng tại Trung tâm Y tế thị xã sông Cầu năm 2017-2019

Các yếu tố ảnh hưởng tích cực:

- Các chủ trương theo Nghị quyết 110 về ưu đãi thời gian qua đã làm tăng số lượng cũng như chất lượng hồ sơ dự tuyển vào các vị trí *"Từ khi chính sách thu theo Nghị quyết 110 ra đời, số lượng hồ sơ bác sĩ ứng tuyển trong các đợt tuyển dụng đã tăng lên rõ rệt, số lượng bác sĩ nghỉ việc, bỏ việc đã giảm hẳn so với giai đoạn trước năm 2017"* (PVS - Viên chức quản lý 03)

- Công tác lập kế hoạch nhân sự được đổi mới cùng quy trình tuyển dụng gồm bốn bước đã được cải thiện và được cụ thể hóa bằng văn bản. "*Tuyển dụng theo quy trình mới của sở, nhân lực YTDP đã được cải thiện đáng kể, các cán bộ trẻ được tuyển dụng đều đã qua đào tạo và có thái độ làm việc tương đối tốt…"* (PVS - Viên chức quản lý 02).

- Hệ thống cơ sở hạ tầng được hoàn thiện là yếu tố ảnh hưởng tích cực và được đánh giá là thuận lợi để các nhân viên có thể hoàn thiện tốt công việc. Kết quả điều tra cho thấy tỷ lệ cán bộ đánh giá tốt và rất tốt về về điều kiện làm việc là cao nhất (cơ sở vật chất: 79,8%; kiến thức kỹ năng được tạo điều kiện phát huy: 70,6%).

- Quy trình đánh giá cán bộ được đổi mới với việc phân chia rõ các mục từ tư tưởng, thái độ cho tới kết quả thực hiện nhiệm vụ giúp ảnh hưởng tích cực tới công việc. *"Quy trình đánh giá cán bộ mới không chỉ thúc đẩy tinh thần làm việc tích cực, sáng tạo của người lao động mà còn góp phần thúc đẩy các cán bộ nâng cao tính tự giác trong học tập, cải thiện trình độ chuyên môn"* (PVS - Viên chức quản lý 03)

- Đào tạo được khuyến khích nhờ chủ trương mới về đào tạo và tập huấn được khuyến khích trong hệ thống giúp cải thiện chất lượng nhân lực. *"Quá trình đào tạo thời gian qua đã làm tăng số lượng nhân viên y tế đạt trình độ đại học trong đó một bác sĩ đã hoàn thành chương trình thạc sĩ, nhiều người khác cũng đang tiếp tục học tập nâng cao trình độ"* (PVS - Viên chức quản lý 02)

Các yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực:

- Còn tồn tại tình trạng đánh giá không theo/thiếu quy trình ảnh hưởng xấu tới tâm lý, của cán bộ y tế "*Năm 2016, 2017, Trạm thực sự chưa có người đủ tiêu chuẩn để được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng cuộc họp tổng kết vẫn cố đưa một đồng chí lên để trạm đạt chỉ tiêu về cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ…"* (PVS - Nhân viên y tế 03)

- Kinh phí đào tạo dài hạn còn thấp cũng khiến cho trình độ của nhân lực YTDP ở địa phương chậm được cải thiện. *"Nếu nhân viên xin đi học chương trình thạc sĩ, Trung tâm sẽ tạo điều kiện về bố trí công việc nhưng không hỗ trợ tiền học nên nhiều người có muốn cũng không đi được"* (PVS - Nhân viên y tế 01).

- Tiền lương có tăng nhưng mức thu nhập vẫn chưa

đảm bảo cuộc sống cho nhân viên YTDP do đó số lượng người chuyển về công tác ít và số lượng người nghỉ việc, chuyển việc còn cao. *"Do không tham gia khám chữa bệnh nên thu nhập của bác sĩ dự phòng cao nhất mỗi tháng cũng chỉ được khoảng 8 triệu đồng, người thấp nhất chỉ có 3,5 triệu đồng, mức thu nhập bình quân chung của nhân viên YTDP chỉ được 4-5 triệu đồng một tháng"* (PVS - TT 01). Kết quả điều tra cho thấy chỉ có 7,3% cán bộ đánh giá tốt và rất tốt về các khoản phụ cấp do chính sách nhà nước quy định.

IV. BÀN LUẬN

Về thực trạng nhân lực, nhìn chung, độ tuổi và số lượng cán bộ y tế có kinh nghiệm được đánh giá là phù hợp (30 - 50 chiếm 53,9% và tổng số lượng cán bộ có thời gian công tác từ 5 - 10 năm và trên 10 năm lần lượt là 38,26% và 33,91%). Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Vũ Thị Hoa (2). Đây là yếu tố thuận lợi cho hoạt động của các cơ sở YTDP, tạo điều kiện phát triển nhân lực trong thời gian tới. Tuy nhiên, cơ cấu và tỷ lệ nhân lực được đánh giá là chưa hợp lý, tỷ lệ bác sĩ thấp (10,4%). Về cơ cấu bộ phận tại trung tâm y tế, chỉ có cơ cấu về quản lý hành chính là đạt. Bên cạnh đó cơ cấu về chuyên môn cũng bất hợp lý khi thực tế cho thấy tỷ lệ bác sĩ chỉ đạt 17,1% và xét nghiệm chỉ đạt 5,7%, thấp hơn so với mức phù hợp (2,3,4)

Chính sách ưu đãi hiện nay của tỉnh Phú Yên cùng đổi mới kế hoạch nhân sự cùng quy trình tuyển dụng có ảnh hưởng tích cực tới nhân lực. Hệ thống cơ sở hạ tầng được hoàn thiện cũng tạo ra những ảnh hưởng tích cực. Tỷ lệ cán bộ đánh giá tốt và rất tốt về về điều kiện làm việc là cao nhất. Điều này tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Hoàng Mai Linh (5) khi chỉ ra yếu tố về đặc điểm môi trường làm việc có vai trò quyết định ảnh hưởng đến duy trì nguồn lực.

Về đánh giá công việc, những ảnh hưởng tích cực thông qua quy trình đánh giá cán bộ được đổi mới và những ảnh hưởng tiêu cực từ hạn chế trong đánh giá, giám sát nhân viên thực hiện công việc, thiếu hỗ trợ từ người lãnh đạo, tương đồng với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Bình Phương (6).

Các ảnh hưởng tích cực của đào tạo trong dài hạn về nâng cao trình độ đội ngũ nhân viên y tế nhưng còn tồn tại khó khăn trong hỗ trợ kinh phí cho nhân lực trong ngắn hạn tại điểm nghiên cứu có khác biệt với kết quả nghiên cứu của Trần Văn Hùng (7). Theo đó, tác giả cho rằng vấn đề đào tạo cần được ưu tiên hàng đầu nhưng không chỉ ra được những tác động tiêu cực đến nhân lực hiện có.

Về thu nhập, đây là yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực đến thực trạng nhân lực. Kết quả điều tra cũng chỉ ra tỷ lệ đánh giá ở mức tốt và rất tốt của cán bộ y tế về thu nhập được ghi nhận thấp nhất trong các yếu tố với tỷ lệ 7,3% về các khoản phụ cấp do chính sách nhà nước quy định. Các ảnh hưởng tiêu cực từ thu nhập thấp như khiến tỷ lệ người nghỉ việc, bỏ việc cao là tương đồng giữa các nghiên cứu (6). Do đó, trong dài hạn, vẫn cần các chính sách cải thiện thu nhập cho nhân viên YTDP trong thời gian tới.

V. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

- Số lượng biên chế hiện phù hợp với quy định của nhà nước. Tỷ lệ bác sĩ thấp (10,4%). Cơ cấu bác sĩ-điều dưỡng-kỹ thuật viên không hợp lý. Trình độ đại học tại Trung tâm Y tế cao hơn so với bình quân chung (71,4%), tại các TYT thấp hơn so với bình quân chung (8,8%).
- Các yếu tố ảnh hưởng tích cực bao gồm: Các chủ trương theo Nghị quyết 110 về ưu đãi; Công tác lập kế hoạch nhân sự được đổi mới cùng quy trình tuyển dụng được hoàn thiện; Hệ thống cơ sở hạ tầng được hoàn thiện; Quy trình đánh giá cán bộ được đổi mới; Đào tạo được khuyến khích.
- Các yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực bao gồm: Đánh giá không theo/thiếu quy trình; Thiếu kinh phí hỗ trợ cho đào tạo, tập huấn; Thu nhập thấp.
- Từ đó, nghiên cứu khuyến nghị cần duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực và khắc phục dần các yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực tới nhân lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thanh Long, Vũ Sinh Nam (2012). Nhân lực y tế dự phòng: thực trạng, thách thức và giải pháp.
2. Vũ Thị Hoa (2014). Thực trạng nhân lực y tế dự phòng tại các cơ sở y tế tỉnh Thái Nguyên, Đại học Thái Nguyên
3. Bộ Nội vụ (2013). Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.
4. Hoàng Thanh Tùng (2017). Phát triển nguồn nhân lực y tế tỉnh Quảng Nam", Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

5. Hoàng Mai Linh (2019). Thực trạng nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến duy trì nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện Thông Nông, tỉnh Cao Bằng.

6. Nguyễn Bình Phương (2011). Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng về công việc của bác sĩ hiện công tác tại các trạm y tế tỉnh Bình Dương 2010-2011

7. Trần Văn Hùng (2013). Đánh giá thực trạng nhân lực các trạm y tế xã trên địa bàn tỉnh Đăk Nông.