THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI CÁC BỆNH VIỆN TUYẾN HUYỆN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THÁI NGUYÊN

Nguyễn Thị Thu[1], Trịnh Thị Thu Trang[1]

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2017-2019, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực y tế tại tại các bệnh viện này trong giai đoạn 2020 -2025, nhằm đáp ứng đầy đủ nguồn nhân lực y tế có chất lượng, cơ cấu và phân bố hợp lý, góp phần nâng cao chất lượng y tế, chăm sóc và nâng cao sức khỏe của nhân dân, hướng tới mục tiêu công bằng hiệu quả và phát triển.

Từ khoá: Khám chữa bệnh, nguồn nhân lực y tế, bệnh viện tuyến huyện, tỉnh Thái Nguyên.

ABSTRACT

THE SITUATION OF HEALTH HUMAN RESOURCES IN DISTRICT HOSPITALS IN THAI NGUYEN PROVINCE

This study aims to analyze and evaluate the situation of health human resources in district hospitals in Thai Nguyen province in the period of 2017-2019, thereby proposing solutions to develop health human resources in these hospitals in the period 2020-2025. Solutions are to adequately meet the quality of health human resources, rationally structured and distributed, contribute to improving the quality of health and people's health, towards effective, equity and development.

Key words: Healthcare; health human resources, district hospital, Thai Nguyen province.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân, nguồn lực y tế là nguồn lực quan trọng nhất quyết định phạm vi và chất lượng y tế. Do đó đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ có đủ năng lực, trình độ về chuyên môn cũng như quản lý, đa dạng về các chuyên khoa, chuyên ngành. Trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên có 13 bệnh viện tuyến huyện và tương đương, riêng nguồn nhân lực qua đánh giá còn nhiều bất cập, hầu hết các bệnh viện công còn thiếu về nhân lực y tế so với quy định, đặc biệt là thiếu các bác sĩ, dược sĩ có trình độ đại học và trên đại học, cơ cấu cán bộ nơi thừa nơi thiếu. Chính vì nhu cầu cấp thiết đó mà đòi hỏi cần có những định hướng, giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên trong tương lai.

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài là đánh giá thực trạng về cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực của các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực y tế của các bệnh viện này trong giai đoạn 2020-2025.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

- Phương pháp nghiên cứu: Tác giả sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích, thống kê mô tả và phương pháp so sánh để phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên thông qua số liệu báo cáo thông kê của các bệnh viện năm 2017, 2018, 2019.

III. KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên

Nhân lực chuyên môn của các bệnh viện khác nhau cả về số lượng và cơ cấu tùy thuộc vào quy mô giường bệnh và phân tuyến kỹ thuật.

1.1. Thực trạng về quy mô của nguồn nhân lực y tế

1. Khoa Kinh tế - ĐH Kinh tế & QTKD Thái Nguyên
Tác giả chính: Nguyễn Thị Thu, Email: nguyenthu.gvktbh@gmail.com.

Ngày nhận bài: 21/01/2021 | Ngày phản biện: 30/01/2021 | Ngày duyệt đăng: 25/02/2021

Bảng 1. Trình độ cán bộ y - dược từ năm 2017 – 2019

TT	Trình độ	2017	2018	2019	So sánh (%)		
					18/17	19/18	BQ
1	Bác sĩ	241	265	399	9,96	50,57	28,67
2	Điều dưỡng/ Y tá	509	535	693	5,11	29,53	16,68
3	Dược sĩ ĐH và trên ĐH	22	29	48	31,82	65.,2	47,71
4	Dược sĩ CĐ, TC	39	47	59	20,51	25,53	23,00
5	Y sĩ	10	10	39	0,00	290	97,48
6	Kỹ thuật viên	88	91	133	3,41	46,15	22,94
7	Nữ hộ sinh	64	71	95	10,94	33,80	21,83
8	CB khác	161	169	235	4,97	39,05	20,82
	Tổng	**1134**	**1217**	**1701**	**7,32**	**39,77**	**22,47**

(Nguồn: Sở Y tế tỉnh Thái Nguyên)

Bảng 1 cho thấy trình độ cán bộ y - dược tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên trong giai đoạn 2017- 2019 có tỷ lệ tăng dần theo từng năm. Tuy nhiên, mức độ tăng là không đáng kể, tình trạng thiếu nhân lực về y tế xảy ra ở tất cả các bệnh viện công tuyến huyện trên địa bàn tỉnh. [2]

Mặc dù được sự quan tâm của tỉnh về chế độ, chính sách nhưng số lượng cán bộ y tế được cử đi học nâng cao trình độ hàng năm không nhiều do tuyển sinh đầu vào rất khó; tình trạng thiếu nhân lực về y tế xảy ra ở tất cả các bệnh viện công tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, đặc biệt là thiếu bác sĩ và dược sĩ có trình độ đại học trở lên; tình trạng mất cân đối về cơ cấu theo loại hình nhân lực kéo dài nhiều năm; chất lượng đào tạo nhân lực y tế chưa đáp ứng yêu cầu [2,5].

1.2. Thực trạng về cơ cấu nguồn nhân lực y tế

Bảng 2: Tình hình nhân lực chuyên môn tại các bệnh viện tính đến tháng 12/2019

Đơn vị tính: Người

STT	Bệnh viện	Bác sĩ	Điều dưỡng	Dược sĩ	Y sĩ đa khoa	Kỹ thuật viên y	Nữ hộ sinh	CB khác	Tổng số NV
I	**Nhóm các bệnh viện công**	204	370	75	10	78	71	158	**1066**
1.1	TTYT TP Thái Nguyên	18	44	9	2	7	3	11	**94**
1.2	TTYT TP Sông Công	14	25	6	2	4	5	10	**66**
1.3	BVĐK TX Phổ Yên	23	45	8	1	11	9	24	**121**
1.4	BVĐK huyện Phú Bình	35	77	9	3	7	7	28	**166**
1.5	BVĐK Đồng Hỷ	22	66	7	1	9	6	14	**125**
1.6	BVĐK huyện Võ Nhai	24	44	13	0	11	14	14	**118**
1.7	BVĐK huyện Định Hóa	26	56	6	0	10	5	31	**134**

1.8	BVĐK huyện Phú Lương	21	41	7	0	9	10	13	**101**
1.9	BVĐK huyện Đại Từ	21	74	10	1	10	12	13	**141**
II	**Nhóm bệnh viên tư nhân và cổ phần**	**195**	**253**	**32**	**29**	**55**	**24**	**77**	**635**
2.1	Bệnh viện Quốc tế	106	144	21	29	32	19	53	**404**
2.2	BVĐK Việt Bắc 1	28	25	2	0	3	0	2	**60**
2.3	BVĐK An Phú	25	22	3	0	3	2	6	**61**
2.4	BVĐK Trung Tâm	36	32	6	0	17	3	16	**110**
	Tổng nhóm I+II	**399**	**693**	**107**	**39**	**133**	**95**	**235**	**1701**

(Nguồn: Phòng kế hoạch tổng hợp tại các Bệnh viện, Phòng Nghiệp vụ y – Sở Y tế Thái Nguyên)

Nhìn vảo bảng 2 và 3 cho thấy tình trạng thiếu nhân lực về y tế xẩy ra ở tất cả các bệnh viện công tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Cụ thể, trong tổng số 13 bệnh viện chỉ có 4 bệnh viện tư nhân có biên chế cao hơn theo quy định, còn lại 9 bệnh viện công đều có biên chế thấp hơn so với quy định tại Thông tư liên tịch số 08/2007/ TTLT-BYT-BNV, chính vì vậy, tại các bệnh viện này tỷ số nhân viên y tế thấp hơn rất nhiều so với quy định (chỉ đạt mức từ 39%-63%). Do vậy, để cải thiện và nâng cao chất lượng dịch vụ KCB cần phải có một đội ngũ y tế đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng và đảm bảo cơ cấu hợp lý.

Về số giường bệnh: tất cả các bệnh viện công trên địa bàn đều có số lượng giường bệnh trên thực tế cao hơn so với số giường bệnh theo kế hoạch, do các bệnh viện đã đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng để đảm bảo đáp ứng được nhu cầu của bệnh nhân. Ngược lại số giường bệnh của nhóm bệnh viện tư nhân chủ yếu là bằng kế hoạch, chỉ có bệnh viện quốc tế cao hơn kế hoạch (242/200 giường bệnh).

Bảng 3. Tỷ lệ nhân viên y tế/giường bệnh và cơ cấu chuyên môn nguồn nhân lực y tế tại các bệnh viện năm 2019

STT	Bệnh viện	Thông tin chung					
		Số nhân viên y tế		Số giường bệnh (giường)		Tỷ số nhân viên y tế/giường bệnh	
		Theo TTLT 08/2007*	Biên chế hiện có	Kế hoạch	Thực kê	Theo TTLT 08/2007*	Biên chế hiện có
I	**Nhóm các BV công**	**2095**	**1066**	**1575**	**2103**		
1	TTYT TP Thái Nguyên	138	94	115	150	1,2	0,63
2	TTYT TP Sông Công	132	66	110	147	1,2	0,45
3	BVĐK TX Phổ Yên	192	121	160	205	1,2	0,59
4	BVĐK huyện Phú Bình	343	166	245	310	1,4	0,54
5	BVĐK Đồng Hỷ	238	125	170	235	1,4	0,53
6	BVĐK huyện Võ Nhai	198	118	165	200	1,2	0,59
7	BVĐK Định Hóa	280	134	200	305	1,4	0,44
8	BVĐK Phú Lương	224	101	160	190	1,4	0,53

9	BVĐK huyện Đại Từ	350	141	250	361	1,4	0,39
II	**Nhóm BV tư nhân**	**391**	**635**	**326**	**388**		
10	Bệnh viện Quốc tế	240	404	200	242	1,2	1,67
11	BVĐK Việt Bắc 1	36	60	30	30	1,2	2,00
12	BVĐK An Phú	48	61	40	60	1,2	1,02
13	BVĐK Trung Tâm	67	110	56	56	1,2	1,96
	Tổng nhóm I+II	**2486**	**1701**	**1901**	**2491**		

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu Phòng kế hoạch tổng hợp tại các Bệnh viện cung cấp)

(*) Biên chế được tính theo định mức theo Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT- BYT-BNV, ngày 05 tháng 06 năm 2007 của liên Bộ Nội vụ và Bộ Y tế, về hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước.

Về tỷ số nhân viên y tế/giường bệnh của nhóm bệnh viện công đều thấp hơn so với TTLT 08/2007, trong đó thấp nhất là BVĐK huyện Đại Từ (0,39/1,4) và cao nhất là TTYT TP Thái Nguyên (0,63/1,2). Nhóm bệnh viện tư nhân hầu hết có tỷ số nhân viên y tế/giường bệnh cao hơn so với TTLT 08/2007 (Bệnh viện Quốc tế (1,67/1,2); BVĐK Việt Bắc (2,00/1,2) và BVĐK Trung tâm (1,96/1,2)). Chỉ có BVĐK An Phú có tỷ số này thấp là 1,02/1,2. [5]

Mặc dù công suất sử dụng giường bệnh có xu hướng giảm nhẹ, tình trạng quá tải ở các bệnh viện tuyến huyện vẫn còn diễn ra, đặc biệt các ngày đầu tuần tại khoa khám bệnh. Nguyên nhân là do cơ sở vật chất, đặc biệt là nhân lực chuyên môn hạn chế cả về số lượng và chất lượng.

1.3. Thực trạng các động lực thúc đẩy nguồn nhân lực ngành y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên

a. Động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất

- Định mức phụ cấp chậm thay đổi đã lạc hậu so với mức lương tối thiểu và giá cả thị trường.

- Các chế độ phụ cấp trực, phụ cấp phẫu thuật có cách tính chi trả bằng tiền theo giá trị tuyệt đối chưa hợp lý.

- Các chế độ phụ cấp hiện nay chưa đảm bảo được tính công bằng giữa lao động ngành y tế so với các ngành khác và chưa đủ sức hấp dẫn để thu hút cán bộ y tế về công tác tại vùng sâu, vùng xa hoặc các chuyên khoa đặc thù.

- Chính sách tuyển dụng và đãi ngộ đối với nhân lực y tế chưa đủ sức thu hút được bác sĩ, dược sĩ đại học theo nhu cầu; chưa có chính sách thu hút riêng cho các bệnh viện tuyến huyện.

b. Động lực thúc đẩy bằng yếu tố tinh thần

Tất cả các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh đều có tổ chức công đoàn, với mục đích là chăm lo đến đời sống của đội ngũ cán bộ y tế. Một số hoạt động của các tổ chức công đoàn cơ sở mang lại hiệu quả thiết thực cho tất cả các công đoàn viên như: thực hiện góp vốn xoay vòng, hỗ trợ các công đoàn viên vay tín chấp ở các ngân hàng, hỗ trợ các công đoàn viên có hoàn cảnh khó khăn…

c. Động lực thúc đẩy bằng cơ hội thăng tiến

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo thực hiện đúng quy định; công tác đề bạt, bổ nhiệm cán bộ phải thực hiện theo quy định hiện hành của nhà nước và luôn đảm bảo tính khách quan, công bằng. Đối tượng được tuyển chọn phải là người có đủ năng lực và đảm bảo về trình độ chuyên môn.

2. Đánh giá chung về sự phát triển nguồn nhân lực tại các bệnh viện

2.1. Những ưu điểm

- Lực lượng trẻ, sức khỏe tốt, năng động, dễ tiếp thu cái mới, nắm bắt công nghệ nhanh, cần cù, sáng tạo trong công việc, có ý thức cầu tiến.

- Một số bệnh viện được đầu tư nâng cấp; hệ thống cung cấp các dịch vụ y tế được mở rộng, tỷ lệ người mắc bệnh được chăm sóc về y tế đã tăng lên.

2.2. Những hạn chế

- Cơ cấu ngành bất cập về mặt tổ chức; nhân lực y tế còn thiếu, mất cân đối về cơ cấu và phân bổ, chất lượng nhân lực y tế còn hạn chế nên ảnh hưởng đến việc triển khai đồng bộ các hoạt động.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị các cơ sở y tế còn thiếu và lạc hậu, chưa đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển và nâng cao chất lượng y tế.

- Kỹ năng nhân lực y tế chưa tương ứng và chưa đáp ứng kịp với việc đầu tư trang thiết bị y tế kỹ thuật cao và nhu cầu chất lượng chăm sóc sức khỏe của cộng đồng đang tăng nhanh.

- Công tác xã hội hóa y tế chưa được quan tâm đẩy mạnh (đặc biệt là ở các bệnh viện công), chưa đáp ứng được nhu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe cho nhân dân.

- Chính sách tuyển dụng và đãi ngộ đối với nhân lực y tế chưa đủ sức thu hút được bác sĩ, dược sĩ đại học theo nhu cầu; chưa có chính sách thu hút riêng cho tại các bệnh viện tuyến huyện.

- Hiện tượng thiếu y đức vẫn còn xảy ra trong đội ngũ nhân viên y tế đã gây ra hậu quả là một bộ phận nhân dân đã có biểu hiện thiếu tin tưởng khi đến khám chữa bệnh tại các bệnh viện công lập.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên

3.1. Giải pháp nâng cao năng lực của nguồn nhân lực y tế

- Tiếp tục đào tạo bác sĩ, dược sĩ, nữ hộ sinh... bổ sung cho các bệnh viện huyện nhất là các xã vùng sâu; vùng đồng bào dân tộc.

- Thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực bằng cách thu hút, tuyển dụng cán bộ có trình độ cao.

- Quy hoạch, đào tạo cán bộ đại học và sau đại học cho các chuyên khoa.

- Mở các khóa đào tạo ngắn hạn về quản lý cho các cán bộ y tế đặc biệt là quản lý bệnh viện.

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả và tính năng động của cơ sở đào tạo nhân lực y tế. Mở rộng và cân đối quy mô đào tạo theo các bậc học, ngành học nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng về nhân lực thực hiện nhiệm vụ phòng và KCB.

- Quan tâm các chính sách đãi ngộ, chính sách thu hút phù hợp để phát triển đội ngũ nhân lực y tế chủ yếu như bác sĩ, dược sĩ đại học, đặc biệt là nhân lực có trình độ kỹ thuật cao.

3.2. Giải pháp đảm bảo về cơ cấu nguồn nhân lực y tế

Tỷ lệ dược sĩ đại học trên một bác sĩ và tỷ lệ điều dưỡng trên một bác sĩ hiện nay đều đang ở mức thấp, vì vậy cần bổ sung số lượng dược sĩ đại học và nhân viên điều dưỡng cho các bệnh viện.

3.3. Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy đối với nguồn nhân lực y tế

Trong thời gian tới cần tập trung mạnh hơn các chính sách đãi ngộ và thu hút cán bộ y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh bằng yếu tố vật chất, tinh thần và cơ hội thăng tiến.

Xây dựng môi trường văn hóa; phát huy tính cực, chủ động của bản thân cán bộ y tế trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện.

IV. KẾT LUẬN

Qua số liệu thống kê nhân lực y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên 2017-2019, nghiên cứu đã tiến hành tổng hợp, phân tích và đánh giá được thực trạng từng nội dung phát triển nguồn nhân lực y tế của địa bàn trong thời gian qua. Từ đó đã đưa ra những nhận xét khách quan về những hạn chế, bất cập và nguyên nhân gây ra tình trạng chậm phát triển của nguồn nhân lực ngành y tế tại các bệnh viện trong giai đoạn hiện nay.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Y tế tại các bệnh viện tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân trong thời gian tới, bao gồm các giải pháp về nâng cao năng lực và cơ cấu nhân lực; giải pháp về nâng cao động lực thúc đẩy đối với nhân viên ngành Y tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Lan Anh (2011), Nghiên cứu thực trạng và định hướng phát triển nhân lực y tế trình độ cao của ngành Y tế tỉnh Yên Bái.

2. Bệnh viện đa khoa tuyến huyện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên (2016, 2017, 2018, 2019), Báo cáo thống kê bệnh viện.

3. Bộ Y tế, Bộ Nội vụ (2007), Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT- BYT-BNV hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước, ban hành 05/06/2007.

4. Bộ Y tế (2016), Công văn số 6188/BYT-KH-TC V/v thực hiện giá dịch vụ KB, CB bảo hiểm y tế bao gồm cả chi phí tiền lương của một số tỉnh/TP

5. Sở Y tế tỉnh Thái Nguyên (2016-2019), Báo cáo kiểm tra, đánh giá bệnh viện.

6. Nguyễn Duy Linh (2013), Phát triển nguồn nhân lực ngành y tế tỉnh Trà Vinh.