BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế huyện Lắk, tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2020-2021

Vũ Thị Hương[1*], Nguyễn Tri Hảo[2]

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu thực hiện nhằm tìm hiểu thực trạng nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại trung tâm y tế huyện Lăk, tỉnh Đăk Lăk giai đoạn 2020-2021.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, thu thập số liệu từ đề án vị trí việc làm, các báo cáo, quyết định, thống kê từ năm 2020 đến 2021, thông tin định tính thu thập được từ các cuộc phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm các cán bộ lãnh đạo, nhân viên trung tâm.

Kết quả: Nghiên cứu cho thấy cơ cấu nhân lực phân bổ không đồng đều. Chất lượng nhân lực chưa bảo đảm, tỷ lệ bác sỹ trình độ sau đại học thấp. Trung tâm còn khó khăn việc tuyển dụng và duy trì nhân lực. Những yếu tố ảnh hưởng tích cực gồm: cơ chế tự chủ do chính phủ ban hành; quy định về tuyển dụng, đào tạo rõ ràng; quy định về công tác qui hoạch, kế hoạch và quy trình tuyển dụng cụ thể, kế hoạch đào tạo rõ ràng; lương và thu nhập tăng thêm và các chế độ khác được chi trả theo đúng qui định, mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên và giữa các nhân viên tốt, nhân viên thể hiện sự gắn kết và tự tạo động lực để phát triển. Những yếu tố ảnh hưởng không tích cực: Mức độ thu hút nhân lực không đủ mạnh, trang thiết bị y tế không đồng bộ, mức thu nhập chưa cao.

Kết luận: Tình hình nhân lực điều dưỡng có nhiều biến động, TTYT cần ban hành các văn bản về tính toán định biên nhân sự và điều chỉnh chính sách thu hút nhân lực tại các cơ sở y tế vùng sâu vùng xa, Đồng thời duy trì các chế độ lương thưởng cho nhân viên đồng thời mở rộng các dịch vụ để tăng thu nhập cho người lao động.

Từ khoá: *Nhân lực, thu hút, duy trì, điều dưỡng, trung tâm y tế.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế được coi là thành phần cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống y tế, chi phối tất cả các nguồn lực khác và quyết định đến chất lượng khám bệnh, chữa bệnh tại các cơ sở y tế (1). Trên thế giới cũng như Việt Nam, vấn đề về thiếu hụt nhân lực y tế hiện đang ở mức trầm trọng (1, 2). Tổ chức y tế Thế giới dự báo rằng với tốc độ phát triển dân số như hiện nay thì nguồn nhân lực y tế sẽ thiếu khoảng 12,9 triệu NVYT đến năm 2035, trong đó các nước có mức thiếu hụt cao nhất là Đông Nam Á và Châu Phi (2). Hiện nay, nguồn nhân lực y tế phân bố không đồng đều giữa các nước phát triển và đang phát triển cũng như giữa nông thôn và thành thị trong phạm vi một quốc gia. Nguồn nhân lực có xu hướng dịch chuyển từ cơ sở y tế công lập sang cơ sở y tế tư nhân, từ cơ sở y tế công lập tuyến dưới lên cơ sở y tế công lập tuyến trên (1).

Trung tâm y tế Huyện Lắk là đơn vị sự nghiệp công lập, nhiệm vụ chính trị chủ yếu là khám, điều trị và phòng chống dịch bệnh. Thực hiện

Địa chỉ liên hệ: *Vũ Thị Hương*
Email: huong.vuthi@phenikaa-uni.edu.vn
[1]Trường Đại học Phenikaa
[2]Trung tâm Y tế huyện Lắk, tỉnh Đắk Lắk

Ngày nhận bài: 22/3/2024
Ngày phản biện: 12/8/2024
Ngày đăng bài: 30/10/2024
Mã DOI: https://doi.org/10.38148/JHDS.0805SKPT24-019

các chương trình mục tiêu y tế quốc gia, chương trình DS - KHHGĐ, triển khai các hoạt động của dự án về chăm sóc sức khỏe, truyền thông giáo dục sức khỏe cho cộng đồng. Tổng số nhân lực của trung tâm y tế là 232 người, trong đó có 196 biên chế, 15 hợp đồng làm việc theo Nghị định số 161/2018/NĐ-CP, 21 hợp đồng chờ xét tuyển. Hiện tại TTYT đang đối diện với tình trạng thiếu hụt nhân lực, nhất là bác sỹ do không tuyển được đồng thời trong giai đoạn 2020-2021. Nhân lực vốn đã thiếu lại càng thiếu hơn gây những ảnh hưởng nhất định tới chất lượng dịch vụ. Nghiên cứu ***"Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm y tế huyện Lăk, tỉnh Đăk Lăk giai đoạn 2020 - 2021"*** được thực hiện với mục tiêu (1) Mô tả thực trạng nguồn nhân lực và (2) phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nguồn nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Lăk, tỉnh Đăk Lăk giai đoạn 2020 – 2021.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang, nghiên cứu định lượng tiến hành trước, nghiên cứu định tính thực hiện sau.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Tại TTYT huyện Lăk, tỉnh Đăk Lăk.

Đối tượng nghiên cứu

Định lượng: Sổ sách, báo cáo tổng kết hoạt động của TTYT, báo cáo nhân lực, tài chính y tế, các qui định, chính sách đang có hiệu lực liên quan đến nhân lực của TTYT trong các năm 2020-2021.

Định tính: đại diện ban giám đốc, quản lý các phòng chức năng và các khoa phòng chuyên môn, bác sĩ và điều dưỡng làm tại TTYT từ 1 năm trở lên.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Định lượng: số liệu thứ cấp thông qua các tài liệu, báo cáo, sổ sách, quyết định, biên bản làm việc của TTYT và các cơ quan liên quan.

Định tính: Chọn mẫu có chủ đích phỏng vấn sâu đại diện ban giám đốc (1 người) , quản lý các phòng chức năng (3 người) và các khoa phòng chuyên môn (8 người). Thảo luận nhóm bác sĩ (8 người) và điều dưỡng (8 người) làm tại TTYT từ 1 năm trở lên.

Biến số nghiên cứu

Định lượng: Biến số về số lượng NVYT, đặc điểm theo giới tính, nhóm tuổi, cơ cấu và sự biến động nguồn nhân lực TTYT bao gồm: số điều dưỡng tuyển dụng, thôi việc, nghỉ hưu, được khen thưởng.

Định tính: Chủ đề định tính gồm bối cảnh kinh tế, xã hội, tự chủ và yếu tố nội tại của BV (điều kiện môi trường làm việc, chính sách, chế độ, tuyển dụng, đào tạo và phát triển)

Công cụ và quy trình thu thập số liệu

Định lượng: Số liệu thứ cấp được nghiên cứu viên thu thập từ các báo cáo sẵn có và điền vào phiếu thu thập số liệu thứ cấp.

Định tính: Sau khi được sự đồng ý của đối tượng phỏng vấn, nghiên cứu viên tiến hành PVS từ 45 - 60 phút, thảo luận nhóm trung bình 60-90 phút. Nghiên cứu viên ghi chép lại những nội dung và ghi âm lại sau đó gỡ băng, ghi chép biên bản kèm theo.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu định lượng sau khi thu thập được làm sạch, nhập vào máy tính và xử lý bằng phần mềm SPSS 19.1 phân tích số liệu được trình bày dưới dạng các bảng, biểu đồ theo mục tiêu nghiên cứu. Số liệu định tính được xử lý, gỡ băng và phân tích dữ liệu theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức trường Đại học Y tế công cộng thông qua theo Quyết định số 180/YTCC-HD3 ngày 08 tháng 05 năm 2022.

KẾT QUẢ

Thực trạng nhân lực tại TTYT huyện Lăk giai đoạn 2020-2021

Số lượng nhân lực theo bộ phận

Bảng 1. Số lượng nhân lực phân bổ theo bộ, khối phận giai đoạn 2020-2021

Bộ phận/ Khối		Năm 2020					Năm 2021				
	Đơn vị/ tỷ lệ	Điều trị	Dự phòng	Trạm Y tế	Dân số	Cộng	Điều trị	Dự phòng	Trạm Y tế	Dân số	Cộng
Bộ phận Lâm sàng (chuyên môn)	Người	54	22	72	11	159	58	22	72	11	163
	%	24%	10%	32%	5%	70%	25%	9%	31%	5%	70%
Bộ phận Cận lâm sàng, Dược	Người	21		14		35	21		14		35
	%	9%		6%		15%	9%		6%		15%
Bộ Quản lý, hành chính	Người	23	6	0	5	34	23	6	0	5	34
	%	10%	3%		2%	15%	10%	3%		2%	15%
Tổng số	Người	98	28	86	16	228	102	28	86	16	232
	%	43%	12%	38%	7%	100%	44%	12%	37%	7%	100%

Trình độ chuyên môn của NVYT giai đoạn 2020 – 2021

Bảng 2. Phân nhóm theo trình độ chuyên môn qua các năm

Chức danh	Năm 2020					Năm 2021				
	Khối điều trị	**Khối Dự phòng và trạm y tế xã, thị trấn**	**Khối Dân số**	***Tổng số***	***Tỷ lệ %***	**Khối điều trị**	**Khối Dự phòng và trạm y tế xã, thị trấn**	**Khối Dân số**	***Tổng số***	***Tỷ lệ %***
Chuyên khoa II	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Chuyên khoa I	6	4	0	10	4%	6	4	0	10	4%
Bác sĩ	24	13	0	37	16%	26	13	0	39	17%
Y sĩ	5	32	0	37	16%	5	32	0	37	16%
Dược sỹ CKI	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Dược sỹ ĐH	3	0	0	3	1%	3	0	0	3	1%
Dược sĩ CĐ, TH	7	11	0	18	8%	7	11	0	18	8%
Điều dưỡng ĐH	13	5	0	18	8%	15	5	0	20	9%
Điều dưỡng CĐ, TH	9	26	0	35	15%	9	26	0	35	15%
Kỹ thuật viên	11	3	0	14	6%	11	3	0	14	6%
NHS ĐH	5	4	0	9	4%	5	4	0	9	4%
NHS CĐ,TH	4	12	0	16	7%	4	12	0	16	7%
Y tế công cộng	0	2	0	2	1%	0	2	0	2	1%
An toàn thực phẩm	0	2	0	2	1%	0	2	0	2	1%
Dân số viên	0	0	16	16	7%	0	0	16	16	7%
Khác	11	0	0	11	5%	11	0	0	11	5%
Tổng số	98	114	16	228	100%	102	114	16	232	100%

Giai đoạn 2020-2021, tỷ lệ bác sĩ tăng nhẹ từ 16% lên 17% năm, tỷ lệ điều dưỡng đại học tăng nhẹ từ 8% lên 9%; Đối với bác sĩ có trình độ sau đại học thì TTYT Huyện Lắk có tỷ lệ bác sĩ CKI không thay đổi từ 2020– 2021, có 10 bác sĩ chiếm 4,0%. Các đối tượng khác không có sự thay đổi giữa hai năm.

Tuyển dụng nhân lực

Bảng 3. Kết quả tuyển dụng nhân lực qua các năm từ 2020-2021

Năm	Nhu cầu tuyển dụng	Số đã tuyển dụng				
		Bác sĩ	Dược sĩ	Điều dưỡng	KTV	Khác
2020	26	0	0	0	0	0
2021	22	2	0	2	0	0
Tổng		**2**	**0**	**2**	**0**	**0**

Nhu cầu tuyển dụng các năm đều cao, nhưng số lượng tuyển được lại thấp. Cụ thể, năm 2020 nhu cầu tuyển là 26 người nhưng không tuyển dụng được; năm 2021 nhu cầu tuyển 22 người, nhưng tuyển được 04 người, đạt tỷ lệ 15%.

Duy trì nhân lực

Bảng 4. Kết quả duy trì nhân lực qua các năm từ 2020-2021

Năm	Cán bộ xin vào		Tổng số	Cán bộ xin nghỉ					Tổng số
	Tuyển dụng mới	Chuyển công tác		Nghỉ hưu trước tuổi	Thôi việc	Bỏ việc	Nghỉ hưu đúng tuổi	Chuyển công tác	
2020	0	1	1	0	0	0	1	0	1
2021	4	1	5	0	1	0	0	0	1

Năm 2020 có 01 cán bộ nghỉ do đến tuổi về hưu, nhưng có 01 người chuyển công tác, đến năm 2021 thì có 01 người thôi việc và có 01 người chuyển đến.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nguồn nhân lực tại TTYT huyện Lăk, tỉnh Đăk Lăk giai đoạn 2020-2021

<u>Chế độ và chính sách</u>

Yếu tố ảnh hưởng đầu tiên là "Cơ chế tự chủ" đối với các đơn vị sự nghiệp công lập. *"Chính phủ ban hành các văn bản về cơ chế tự chủ như Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 Quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập và Nghị định số 85/2012/NĐ-CP ngày 15/10//2012 Về cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và giá dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh của các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh công lập"* (PVS lãnh đạo TTYT).

Về chính sách thu hút của UBND tỉnh thì Hội đồng nhân dân tỉnh Đăk Lăk đã ban hành Nghị quyết ưu đãi, hỗ trợ, thu hút nhân viên y tế trên địa bàn tỉnh. *"Ở tỉnh chúng tôi Hội đồng nhân dân tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 12/2019/NQ-HĐND quy định một số chế độ chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với viên chức công tác trong lĩnh vực y tế. Ngoài ra, chính*

sách còn thu hút viên chức y tế chất lượng cao với các mức hỗ trợ khác nhau, thấp nhất là đối với bác sĩ chuyên khoa cấp I với mức bằng 30 lần mức lương cơ sở" (PVS lãnh đạo trung tâm y tế).

Tuy nhiên, theo kết quả thu được từ các bác sỹ thì chế độ thu hút của tỉnh cũng chưa thật sự hấp dẫn, do một phần bởi yếu tố khi về làm việc tại trung tâm huyện Lăk là huyện vùng sâu vùng xa thì cơ hội phát triển nghề nghiệp của nhân viên y tế không có nhiều cho bản thân và cho gia đình con cái họ.*"Mặc dù tỉnh có chế độ ưu đãi thu hút nhân lực, nhưng chúng tôi thấy rằng mức thu hút chưa hấp dẫn.*" (TLN nhân viên y tế)

<u>Môi trường làm việc</u>

Hoạt động tuyển dụng bao gồm kế hoạch tuyển dụng và qui trình tuyển dụng

Nhu cầu tuyển dụng bác sĩ của TTYT cao nhưng so với thực tế, việc tuyển dụng chưa đáp ứng theo mục tiêu kế hoạch đặt ra. "*Cơ bản khó khăn lớn nhất vẫn là việc tuyển dụng bác sĩ, mặc dù số lượng bác sĩ ra trường hàng năm khá là đông, tuy nhiên TTYT huyện Lăk là một huyện có số lượng dân số ít, nên số lượng bác sĩ ít có nhu cầu, không có nhu cầu về công tác tại đơn vị."* (PVS_Cán bộ quản lý).

Đào tạo và phát triển

Trung tâm đặc biệt chú trọng tới công tác đào tạo cán bộ chuyên môn, tạo điều kiện thuận lợi về thời gian, kinh phí nên đã khuyến khích được nhiều cán bộ đi học: *"Lãnh đạo Trung tâm hết sức khuyến khích mọi người học tập nâng cao trình độ. Đào tạo có nhiều hình thức: tự đào tạo, đào tạo thường xuyên, đào tạo lại chương trình bằng chuyên khoa riêng, đào tạo dài hạn"* (PVS4 – Cán bộ quản lý).

Lương, thu nhập tăng thêm và các chế độ khác

Thu nhập là yếu tố quan trọng nhất trong việc thu hút và duy trì nhân lực tại TTYT Huyện Lắk, theo kết quả điều tra cho thấy thu nhập của NVYT gồm có: lương, các khoản phụ cấp theo lương và thu nhập tăng thêm: "*Ngoài lương theo quy định của Nhà nước về ngạch, bậc, hệ số, các chế độ khác như thu hút, độc hại thì còn có nguồn thu từ nguồn khám chữa bệnh*." (PVS_Cán bộ quản lý).

Cơ sở vật chất và TTBYT

Là cơ sở y tế thuộc vùng sâu vùng xa của tỉnh Đăk Lăk, nên TTYT được quan tâm về cơ sở vật chất và trang thiết bị y tế. Cơ sở y tế rộng rãi, khang trang, được tu sửa khi có hư hỏng. Các nhu cầu về trang thiết bị y tế được đáp ứng một cách tương đối để phục vụ kịp thời cho công tác khám chữa bệnh.*"Chúng tôi được đáp ứng về cơ sở vật chất và trang thiết bị y tế, do đó công tác khám chữa bệnh theo phân tuyến kỹ thuật được thực hiện tốt, đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khoẻ của nhân dân"* (TLN nhân viên y tế).

Sự giám sát, kiểm tra

Công tác giám sát, kiểm tra tại TTYT cũng được thực hiện tương đối tốt giúp cho các nhân viên y tế thấy được hỗ trợ phát triển năng lực chuyên môn, yên tâm công tác, góp phần tăng sự gắn kết với trung tâm.*" Tại TTYT huyện Lăk thì các nhân viên y tế được các cán bộ quản lý, lãnh đạo luôn hỗ trợ về năng lực. Do đó, chúng tôi là các nhân viên cảm thấy tự tin trong thực hiện công việc do năng lực được cải thiện. Từ đó, chúng tôi thêm gắn kết với TTYT"* (TLN nhân viên y tế).

<u>Mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên, nhân viên với nhân viên</u>

Mối quan hệ giữa lãnh đạo đối với nhân viên

Quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên ở TTYT huyện Lăk tốt đẹp, lãnh đạo luôn chia sẻ với nhân viên về chuyên môn cũng như về những nội dung khác.*"...Mặc dù là một người lãnh đạo nhưng tôi luôn lắng nghe nhân viên của mình, vì như thế mới hiểu được tâm tư nguyện vọng của NVYT và người lao động..."*. (PVS1 – Lãnh đạo Trung tâm).

Mối quan hệ giữa nhân viên với nhân viên

Mối quan hệ giữa các nhân viên với nhân viên hay nói cách khác là mối quan hệ giữa các đồng nghiệp trong Trung tâm y tế huyện Lăk có sự cảm thông chia sẻ, cạnh tranh công bằng và tôn trọng lẫn nhau để tạo nên mối quan hệ hài hòa trong công việc và quan hệ đối xử giữa các đồng nghiệp.*"Với tinh thần đồng nghiệp chúng tôi thường chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn nghiệp vụ như kinh nghiệm về nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến… quan hệ giữa chúng tôi là bằng mặt và bằng lòng với nhau".* (TLN – nhân viên).

Đặc điểm cá nhân

Bản thân những nhân viên y tế cũng tạo động lực cho mình bằng nhiều hình thức như chủ động xin lãnh đạo cho đi học để nâng cao trình độ, qua đó để có thể tự tin thực hiện tốt công việc được giao.*"Chúng tôi luôn xác định là phải học tập nâng cao trình độ để có thể tự tin thực hiện công việc chuyên môn, đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khoẻ của người dân trên địa bàn. Nếu không tự tin thì không thể làm được việc."* (TLN nhân viên).

BÀN LUẬN

Thực trạng nguồn nhân lực tại TTYT huyện Lăk, Đăk Lăk giai đoạn 2020-2021

Cơ cấu nhân lực của TTYT huyện Lăk, Đăk Lăk phân bố không đều giữa các bộ phận, khối: khối lâm sàng, cận lâm sàng và khối quản lý hành chính. Khối lâm sàng chiếm đến 70%. Nhân lực theo cơ cấu chuyên môn thì chức danh bác sỹ so với chức danh chuyên môn y tế khác là 21%, tỷ lệ Dược sỹ đại học so với bác sỹ là 6%. Kết quả này cũng khác nhau ở các nghiên cứu (3-5). Ở một số cơ sở y tế thì số lượng Dược sỹ đại học nhiều hơn so với Bác sỹ và dược sỹ trung học là do các dược sỹ trung học được đào tạo liên thông, chuyên tu tại địa phương nên một số dược sỹ trung cấp hoặc cao đẳng thuận lợi trong việc học tập nâng cao chuyên môn. TTYT huyện Lăk là huyện vùng sâu, vùng xa của tỉnh Đăk Lăk, việc tuyển nhân lực nói chung và các chức danh chuyên môn nói riêng là khó khăn.

Đối với nhu cầu nhân lực tính theo giường bệnh giai đoạn 2020 - 2021 và được xây dựng theo Đề án vị trí việc làm tại TTYT huyện Lăk thì cơ sở y tế này cần tuyển thêm 26 người năm 2020 và 22 người năm 2021 và nhu cầu chính về nhân lực lại cho các khối cận lâm sàng và quản lý hành chính, chứ không phải cho khối lâm sàng. Kết quả này cũng không đồng nhất so với các nghiên cứu khác (3-5). Các nghiên cứu ở các cơ sở y tế tại Đăk Lăk cho thấy không thiếu bác sỹ tại y tế tuyến huyện so với các cơ sở y tế tuyến huyện ở tỉnh khác như ở Đăk Nông hay An Giang.

Hiện tại, TTYT huyện Lăk có 49 bác sỹ, trong đó có 10 bác sỹ chuyên khoa cấp I và không có bác sỹ chuyên khoa cấp 2 nào. So với một số cơ sở y tế khác thì tỷ lệ bác sỹ sau đại học tại TTYT còn thấp (4-7). Như vậy, có thể thấy TTYT cần nâng cao năng lực hơn nữa cho đội ngũ bác sỹ trong tương lai để nâng cao chất lượng y tế cơ sở. Nguồn nhân lực của TTYT chiếm tỷ lệ cao ở nhóm tuổi 30-39, nên đây là điểm mạnh để TTYT phát triển năng lực nguồn nhân lực.

Nhu cầu tuyển dụng trong năm 2020 là 26 người nhưng tỷ lệ tuyển dụng chỉ đạt 15%. Điều này có thể lí giải được việc khó khăn trong công tác tuyển dụng. Thực tế, cho thấy các cơ sở y tế tuyến huyện trên cả nước thì việc tuyển bác sỹ là khó khăn nhất (1). Có những cơ sở y tế không tuyển được bác sỹ nào trong vài năm qua.

Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại TTYT huyện Lăk, Đăk Lăk giai đoạn 2020-2021

Các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực TTYT huyện Lăk, Đăk Lăk giai đoạn 2020-2021 bao gồm các yếu tố thuộc về chế độ và chính sách: Cơ chế tự chủ; qui định tuyển

dụng, định mức biên chế; qui định đào tạo viên chức; công tác quy hoạch; chính sách thu hút nhân lực của tỉnh.

"Cơ chế tự chủ" đối với các đơn vị sự nghiệp công lập. Chính phủ đã ban hành các văn bản qui phạm pháp luật về cơ chế tự chủ chủ động huy động các nguồn lực ngoài ngân sách; chủ động trong chính sách đãi ngộ, thu hút cán bộ y tế, đội ngũ chuyên gia, y, bác sĩ có tay nghề cao.

Về qui định tuyển dụng, định mức biên chế thì Chính phủ cũng đã ban hành các văn bản qui phạm pháp luật quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Đó là Nghị định 115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập (36), Nghị định 106/2020/NĐ-CP về đề án vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập (37).

Những yếu tố thuộc môi trường làm việc ảnh hưởng tại trung tâm y tế, bao gồm: hoạt động tuyển dụng; đào tạo và phát triển; Lương, thu nhập tăng thêm và các chế độ khác; Cơ sở vật chất và TTBYT; Sự giám sát, kiểm tra; Sự cạnh tranh với các cơ sở y tế; Mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên, nhân viên với nhân viên.

Hoạt động tuyển dụng. Công tác tuyển dụng bao gồm hoạt động sau: Yêu cầu tuyển dụng; Xem xét; Lập kế hoạch tuyển dụng, nhu cầu tuyển dụng trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; Tổ chức thực hiện. Trung tâm y tế tiếp nhận nhân viên; Đánh giá thử việc. Trung tâm y tế huyện Lăk thực hiện công tác tuyển dụng đúng như yêu cầu đặt ra. Công tác này cũng được thực hiện tương tự như ở một số cơ sở y tế khác (3-5). Mặc dù thực hiện đúng theo qui trình tuyển dụng, nhưng việc tuyển bác sỹ nói riêng và nhân viên y tế nói chung về công tác tại trung tâm gặp khó khăn.

Công tác đào tạo và phát triển nhân lực y tế: Ban giám đốc TTYT huyện Lăk đã có định hướng phát triển chuyên môn cho nhân viên theo tình hình thực tế. Ưu tiên đào tạo cho đối tượng chuyên môn để đáp ứng kịp thời đòi hỏi phát triển của cơ sở y tế. Kết quả này tương tự như một số nghiên cứu được thực hiện tại các cơ sở y tế tuyến huyện gần đây (3-5).

Thu nhập của nhân viên TTYT huyện Lăk từ 2 nguồn, chủ yếu là từ tiền lương và phụ cấp hàng tháng ngoài lương, bình quân tiền lương tháng 7.000.000đ/người – 8.000.000đ/người và nguồn thu nhập tăng thêm hàng tháng bình quân khoảng 1 triệu đồng/người. Hoạt động thi đua khen thưởng của Trung tâm thường thực hiện vào cuối năm hoặc khen thưởng đột xuất cho các cá nhân hay tập thể đạt thành tích xuất sắc trong chuyên môn, kèm theo tiền thưởng theo định mức trong quy chế chi tiêu nội bộ của Trung tâm (8).

Cơ sở vật chất và trang thiết bị: TTYT huyện Lăk. Là cơ sở y tế thuộc vùng sâu vùng xa của tỉnh Đăk Lăk, nên được quan tâm về cơ sở vật chất và trang thiết bị y tế. Tuy nhiên, trang thiết bị hiện tại chưa được đồng bộ. Cơ sở vật chất và trang thiết bị y tế là một trong các nguồn lực đầu vào của hệ thống y tế, không thể thiếu trong quá trình cung ứng dịch vụ y tế.

Công tác giám sát, kiểm tra là yếu tố đóng vai trò quan trọng tới đảm bảo năng lực của nhân lực y tế. Công tác giám sát, kiểm tra tại TTYT cũng được thực hiện tương đối tốt giúp cho các nhân viên y tế thấy được hỗ trợ phát triển năng lực chuyên môn, yên tâm công tác, góp phần tăng sự gắn kết với trung tâm.

Mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên, nhân viên với nhân viên. Quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên ở TTYT huyện Lăk tốt đẹp, lãnh đạo luôn chia sẻ với nhân viên về chuyên môn cũng như về những nội dung khác. Mối quan hệ giữa các nhân viên với nhân viên hay nói cách khác là mối quan hệ giữa các đồng nghiệp trong Trung tâm y tế huyện Lăk có sự cảm thông chia sẽ, cạnh tranh công bằng và tôn trọng lẫn nhau để tạo nên mối quan hệ hài hòa trong công việc và quan hệ đối xử giữa

các đồng nghiệp. Kết quả này cũng tương tự như kết quả một số nghiên cứu khác ở y tế cơ sở (4-6).

Nhóm yếu tố đặc điểm cá nhân ảnh hưởng đến nguồn nhân lực bao gồm: sự gắn kết, tạo động lực bản thân. Những nhân viên y tế đang công tác tại TTYT huyện Lăk là những người phải nói đến bây giờ họ là những người thể hiện sự gắn kết. Có được sự gắn kết như vậy chính là do họ có sự tự tin khi thực hiện công việc, và sự tự tin đó là do họ có năng lực phù hợp với bằng cấp được đào tạo, thực hiện được những kỹ thuật theo phân tuyến.

Nghiên cứu có hạn chế là các yếu tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực chỉ được thu thập thông tin định tính và cũng không thu thập hết được các yếu tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực. Ngoài ra, đối tượng thu thập cũng giới hạn ở các đối tượng là cán bộ quản lý công tác tại TTYT và chỉ thảo luận nhóm với bác sỹ và điều dưỡng.

KẾT LUẬN

Thực trạng nguồn nhân lực tại TTYT huyện Lăk, Đăk Lăk giai đoạn 2020-2021

Cơ cấu nhân lực của TTYT huyện Lăk, Đăk Lăk phân bố không đều giữa các khối lâm sàng (70%), cận lâm sàng (15%) và khối quản lý hành chính (15%). Tỷ số bác sĩ/chức danh chuyên môn khác thấp so với Thông tư 08; Tỷ số Dược sỹ đại học so với bác sỹ là phù hợp (6%); Tỷ số Dược sỹ đại học so với dược sỹ trung học thấp (18%). Chất lượng nhân lực chưa bảo đảm, tỷ lệ bác sỹ trình độ sau đại học thấp.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại TTYT huyện Lăk, Đăk Lăk giai đoạn 2020-2021

Những yếu tố ảnh hưởng tích cực đến nguồn nhân lực TTYT huyện Lăk: Cơ chế tự chủ do chính phủ ban hành; quy định về tuyển dụng, đào tạo rõ ràng; quy định về công tác qui hoạch, kế hoạch và quy trình tuyển dụng cụ thể, kế hoạch đào tạo rõ ràng; lương và thu nhập tăng thêm và các chế độ khác được chi trả theo đúng qui định, mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên và giữa các nhân viên tốt, nhân viên thể hiện sự gắn kết và tự tạo động lực để phát triển.

Những yếu tố ảnh hưởng không tích cực: Mức độ thu hút nhân lực không đủ mạnh, trang thiết bị y tế không đồng bộ, mức thu nhập chưa cao.

Khuyến nghị: Tình hình nhân lực điều dưỡng có nhiều biến động, TTYT cần ban hành các văn bản về tính toán định biên nhân sự và điều chỉnh chính sách thu hút nhân lực tại các cơ sở y tế vùng sâu vùng xa, Đồng thời duy trì các chế độ lương thưởng cho nhân viên đồng thời mở rộng các dịch vụ để tăng thu nhập cho người lao động

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. WHO. The world health report 2006: working together for health, Geneva. 2006
2. Global Health Workforce Alliance. Knowledge centre—a universal truth: no health without a workforce. 2013.
https://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/hrhreport2013/en/
3. Nguyễn Khắc Dũng. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại Bệnh viện Cư Kuin giai đoạn 2016-2018. Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế. Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2020.
4. Đặng Văn Ước. Thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại trung tâm y tế thị xã Vĩnh Châu, tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2018 – 2020 và một số yếu tố ảnh hưởng: Luận văn CK2 TCQLYT, Trường Đại học Y tế công cộng; 2021.
5. Tống Trường Ký. Thực trạng thu hút duy trì nhân lực tại Trung tâm y tế huyện Đắk Song, Đăk Nông giai đoạn 2018 – 2020 và một số yếu tố ảnh hưởng: Luận văn CK2 TCQLYT, Trường Đại học Y tế công cộng; 2021.
6. Ngô Văn Thuyền. Thực trạng thu hút duy trì

nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa Sa đéc giai đoạn 2017 - 2019 và một số yếu tố ảnh hưởng. Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế. Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2020.
7. Trần Quốc Khánh. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực tại Bệnh viện đa khoa huyện Yên Mô giai đoạn 2014-2018. Luận văn CKII - Tổ chức quản lý y tế. Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội. 2020.
8. Trung tâm y tế huyện Lăk. Qui chế chi tiêu nội bộ. 2021.

Current Status of Human Resources and Some Influencing Factors at Lak District Medical Center, Dak Lak Province during 2020-2021

Vu Thi Huong[1], Nguyen Tri Hao[2]
[1]Phenikaa University
[2]Lak District Medical Center, Dak Lak Province

ABSTRACT

Objective: This study aims to examine the current status of human resources and analyze some influencing factors at Lăk District Medical Center, Dak Lak Province, during the period of 2020-2021. Research Methodology: A cross-sectional descriptive study was conducted, gathering data from job position schemes, reports, decisions, and statistics from 2020 to 2021. Qualitative data were collected through in-depth interviews and group discussions with leadership staff and employees of the medical center. Results: The study found that the human resource structure was unevenly distributed. The quality of the workforce was not optimal, with a low percentage of doctors holding post-graduate degrees. The center also faced difficulties in recruitment and retention of personnel. Positive influencing factors included: government-issued autonomy mechanisms; clear recruitment and training regulations; specific guidelines on planning, recruitment processes, and training plans; competitive salaries, allowances, and benefits in accordance with regulations; good relationships between leaders and staff, as well as among employees, fostering a sense of commitment and self-motivation for development. Negative influencing factors included: insufficient human resource attraction policies in the Dak Lak Provincial People's Committee's decisions; lack of standardized medical equipment; and relatively low income levels. Conclusion: The nursing workforce situation is volatile, and the Medical Center needs to issue policies for calculating human resource quotas and adjust recruitment strategies to attract staff in remote and disadvantaged areas. Additionally, maintaining competitive salary and reward systems, as well as expanding services to increase employees' income, is essential.

Keywords: *Human resources, recruitment, retention, nursing, medical center.*