

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021 – 2023

Nguyễn Thị Thảo¹, Nguyễn Đức Thành^{2*}

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021 - 2023.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang, kết hợp phương pháp định lượng và định tính.

Kết quả: Các khoa phòng bệnh viện cần bổ sung 25 người làm việc, trình độ chuyên môn sau đại học tỷ lệ 8,5% (2023) là chưa đạt so với các văn bản quy định. Những yếu tố ảnh hưởng tích cực đến nguồn nhân lực tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê bao gồm: Chính sách Đảng và nhà nước được ban hành cụ thể và khá đầy đủ; Trang thiết bị được cung cấp đầu tư hiện đại từ các cơ quan ban ngành; Tương tác; Văn hóa; Quan hệ đồng nghiệp; Hỗ trợ chuyên môn; Tự chủ công việc; trao quyền, ủy quyền mối quan hệ với lãnh đạo, với nhân viên giữa các nhân viên tốt. Những yếu tố có ảnh hưởng tiêu cực gồm: Thu nhập chính là từ lương, mức thu nhập tăng cho nhân viên y tế là không có trong khi nhu cầu xã hội ngày càng nhiều chi phí; Cấu trúc bộ máy; Vị trí làm việc, phân công nhiệm vụ; Kế hoạch nhân sự chưa tốt vì thiếu người lãnh đạo đứng đầu chỉ đạo, xây dựng các chiến lược và có vai trò củng cố giá trị, khuyến khích; Tuyển dụng chưa có chính sách riêng về thu hút và giữ chân người tài; Đào tạo phát triển còn gặp nhiều khó khăn; Giám sát công việc; Đánh giá ghi nhận; Khen thưởng kỷ luật chưa đánh giá hiệu quả làm việc thật sự.

Kết luận: Cần chọn lựa và bổ nhiệm người đứng đầu có kinh nghiệm, đáng tin cậy đóng vai trò ra quyết định, lập kế hoạch sắp xếp nhân lực đảm bảo cơ cấu phù hợp với các văn bản Nhà nước mới ban hành.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, yếu tố ảnh hưởng.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế có vai trò không thể thiếu và đầu tiên trong các yếu tố đầu vào của hệ thống y tế, chất lượng nguồn nhân lực y tế bao gồm: trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, sức khỏe và đạo đức nghề nghiệp và bốn yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả chăm sóc sức khỏe của một quốc gia (1). Nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam đều cho thấy thiếu nguồn nhân lực y tế, đặc biệt có trình độ ngày càng tăng và

cơ cấu phân bổ không đồng đều tạo nên những thách thức đối với hệ thống y tế (2, 3).

Trung tâm Y tế thị xã An Khê là cơ sở y tế tuyến huyện, đóng vai trò cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho người dân khu vực. Trong giai đoạn năm 2021- 2023 trung tâm đã không tuyển đủ nguồn nhân lực có khả năng sẽ không đạt được định hướng phát triển trong tương lai (4, 5). Để đúng lộ trình phát triển các khoa phòng bệnh viện TTYT phải đáp ứng đủ về số lượng, chất lượng, phân bổ hợp lý theo Thông tư 03/2023/TT-BYT



Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Đức Thành

Email: ndt@huph.edu.vn

¹Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai

²Trường Đại học Y tế Công Cộng

Ngày nhận bài: 19/6/2024

Ngày phản biện: 25/01/2025

Ngày đăng bài: 30/4/2025

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0902SKPT24-053>

thì việc làm rõ thực trạng và có các yếu tố đã nào ảnh hưởng đến nguồn nhân lực trong 3 năm qua tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê là như thế nào? Nhằm đề xuất kịp thời một số giải pháp xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực. Nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu: **“Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021- 2023”** được thực hiện với 2 mục tiêu: (1) Mô tả thực trạng nguồn nhân lực tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021 – 2023 và (2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021 – 2023.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính. Thiết kế kết hợp giải thích theo trình tự.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Tiến hành từ tháng 10/2023 đến tháng 5/2024 thực hiện tại TTYT thị xã An Khê.

Đối tượng nghiên cứu:

Định lượng: Là hồ sơ cán bộ, viên chức, thu thập hồi cứu số liệu thứ cấp và các văn bản chính sách có liên quan.

Định tính: Cán bộ lãnh đạo, viên chức đang công tác tại các khoa phòng Bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế.

Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

Định lượng: Báo cáo tổng kết của TTYT năm 2021, 2022, 2023.

Định tính: Phỏng vấn sâu: Chọn mẫu có chủ đích, tiến hành 7 cuộc PVS với 1 đại diện Ban giám đốc và 6 lãnh đạo quản lý ở các vị trí khác nhau; Thảo luận nhóm: Chọn mẫu có chủ đích 3 nhóm gồm 15 người (BS;ĐD;KTV-DS).

Biến số/chỉ số/nội dung/chủ đề nghiên cứu

Định lượng: Có 29 biến số nghiên cứu gồm: Biến số về nguồn nhân lực đang công tác tại các khoa phòng bệnh viện.

Định tính: Về các yếu tố ảnh hưởng: Bên ngoài (Quy định của Đảng, Nhà nước; Quy định của TTYT); Bên trong (Lương, thưởng; Cơ sở vật chất; Trang thiết bị; Tương tác; Quan hệ đồng nghiệp; Văn hóa bệnh viện); Quản lý nguồn nhân lực.

Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu

Định lượng: Hồi cứu số liệu từ báo cáo tổng kết và phương hướng hoạt động, báo cáo kiểm tra, quy chế đào tạo bồi dưỡng, quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế khen thưởng từ TTYT thị xã An Khê, Sở Y tế và Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai.

Định tính: Do nghiên cứu viên chủ trì diễn ra từ 45 phút đến 1 giờ có ghi biên bản thảo luận nhóm, gỡ băng đối với các cuộc phỏng vấn sâu.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu định lượng được nhập và xử lý bằng phần mềm excel, phân tích số liệu được trình bày dưới dạng các bảng theo mục tiêu nghiên cứu. Thông tin định tính được phân tích theo từng chức năng quản lý nhân lực. Khi trích dẫn giữ nguyên câu nói của người được phỏng vấn.

Đạo đức trong nghiên cứu: Đề cương nghiên cứu được trường Đại học Y tế Công cộng thông qua tại Quyết định số 37/2024/YTCC-HD3 ngày 29/02/2024. Quá trình nghiên cứu luôn tuân thủ các nguyên tắc và quy định về đạo đức trong nghiên cứu y sinh học.

KẾT QUẢ

Thực trạng nguồn nhân lực của các khoa phòng bệnh viện thuộc TTYT An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021-2023

Bảng 1. Số lượng nguồn nhân lực tại các khoa phòng bệnh viện giai đoạn 2021-2023 theo Thông tư 03/2023/TT-BYT

Phân loại	Thông tư 03/2023/TT-BYT		Đề án vị trí việc làm			Chênh lệch hiện có năm 2023 so TT03	
	Người/ giường khoa	Người/ giường BV	Định mức	Năm 2021	Năm 2022		Năm 2023
Nhóm chức danh chuyên ngành y tế và liên quan							
Khoa hồi sức cấp cứu	1,2/6 giường		7,2	15	13	13	+6,2
Giường bệnh đa khoa chuyên khoa khác							
Khoa Nội	0,5/38 giường		19	12	12	11	-8
Khoa Nhi	0,5/36 giường		18	10	10	9	-9
Khoa Ngoại	0,5/30 giường	4 người/1 bàn (3 bàn mổ cấp cứu)	15	15	15	15	0
Khoa Sản	0,5/27 giường		13,5	7	7	13	-0,5
Khoa Nhiễm	0,5/23 giường		11,5	9	9	9	-2,5
Khoa Y học cổ truyền	Chưa phân bổ giường	2.559 lượt khám (4000 lượt/năm/bổ trí 1 người)	1	5	5	6	+5
Khoa Khám bệnh		71.435 lượt khám (4000 lượt/ năm/ bổ trí 1 người)	17,8	15	15	15	-2,8
Ghế răng		1 ghế (2 người/ghế)	2	1	1	1	-1
CLS		0,08/160 giường	12,8	14	10	13	+ 0,2
Dược và kiểm soát nhiễm khuẩn, môi trường, dinh dưỡng		0,08/160 giường	12,8	11	11	11	-1,8
Nhóm chuyên môn dùng chung		0,15/160 giường	24	12	12	12	-12
Nhóm hỗ trợ, phục vụ		0,1/160 giường	16	17	17	17	+1
Tổng		170,6		143	137	145	- 25,6

Kết quả cho thấy số lượng nguồn nhân lực không có nhiều biến động cụ thể 143 người (2021), 137 người (2022), 145 người (2023). Tuy nhiên thiếu người làm việc và phân bổ

chưa hợp chủ yếu ở các nhóm chức danh chuyên ngành y tế và liên quan và chuyên môn dùng chung theo hướng dẫn, quy định của Nhà nước.

Bảng 2. Cơ cấu nguồn nhân lực theo chức danh nghề nghiệp Thông tư 03/2023/TT-BYT

Nhóm chức danh	Tỉ lệ (%)			
	Định mức TT 03	2021	2022	2023
Ngành y tế và liên quan				
Bác sĩ	20 -22	21	21	20,6
ĐD, Hộ sinh, kỹ thuật y	50 - 52	47,5	46,95	48,5
Dược, Trang thiết bị y tế	5 -7	5,55	5,55	5,5
Chuyên môn khác	1 - 3	1,8	1,8	1,8
Chuyên môn dùng chung	10 -15	10,3	10,3	10,3
Nhóm hỗ trợ, phục vụ	5 – 10	13,85	14,4	13,3

Kết quả bảng 3 cho thấy cơ cấu nguồn nhân lực theo chức danh nghề nghiệp nhóm hỗ trợ phục vụ cao hơn định mức tỷ lệ % lần lượt 13,85 (2021),14,4 (2022), 13,3 (2023).

Bảng 3. Chất lượng nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn của từng chức danh

Trình độ	2021		2022		2023	
	Số lượng	(%)	Số lượng	(%)	Số lượng	(%)
Thạc sĩ Bác sĩ	1	0,6	1	0,6	0	0
CK I Bác sĩ	16	9,9	16	9,9	14	8,5
Bác sĩ đại học	17	10,5	17	10,5	20	12,1
ĐD,NHS,KTV đại học	38	23,4	41	25,35	79	47,9
ĐD,NHS,KTV cao đẳng	3	1,85	33	20,4	4	2,4
ĐD,NHS,KTV trung học	36	22,2	2	1,2	1	0,6
Dược sĩ đại học	6	3,7	6	3,7	6	3,6
Dược sĩ cao đẳng	0	0	3	1,85	3	1,8
Dược sĩ trung học	3	1,85	0	0	0	0
Đại học khác	26	16,1	25	15,4	21	12,7
Lao động phổ thông	16	9,9	18	11,1	17	10,4
Tổng	162	100	162	100	165	100

Kết quả bảng 4 cho thấy chất lượng trình độ chuyên môn chức danh sau đại học giảm từ 10,5% xuống 8,5% (2023).

Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021 – 2023

Nghiên cứu cho thấy các văn bản của nhà nước được ban hành kịp thời với tình hình hiện tại, nhưng thực tế tại TTYT đang thực hiện các văn bản: Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ Quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập

trong lĩnh vực y tế; Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/01/2000 của Chính phủ -Thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp; Thông tư số 02/2008/TTLT-BYT-BNV ngày 24/1/2008 của Bộ Y tế - Bộ nội vụ - Quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập. Các văn bản này đã được hướng dẫn sửa đổi cập nhật phù hợp với tình hình thực tế.

Lương được chi trả theo nghị định của chính phủ ban hành và chưa có thu nhập tăng thêm trong giai đoạn này. Cơ sở vật chất là yếu tố chưa tích cực bởi vì không tạo ra môi trường thoải mái. “Điều kiện làm việc hiện nay tại một số khoa phòng còn chưa đáp ứng được yêu cầu. Có khoa còn thiếu phòng chưa bố trí được phòng nghỉ riêng cho bác sĩ, điều dưỡng nam và nữ.” (TLN – ĐD2).

Trang thiết bị được hỗ trợ đầu tư các: máy xét sinh hóa, huyết học, máy siêu âm tim, máy nội soi tai mũi họng, máy chụp CT 16 dãy, máy lọc thận, hệ thống công nghệ thông tin được áp dụng vào quản lý công tác khám chữa bệnh. “Chúng tôi được đáp ứng về trang thiết bị y tế, do đó công tác khám chữa bệnh theo phân tuyến kỹ thuật được đáp ứng nhu cầu chăm sóc nhân dân địa phương.” (PVS-LĐ1).

Cùng với đó văn hóa bệnh viện, tương tác và quan hệ đồng nghiệp là khá tốt giữa lãnh đạo, nhân viên, người bệnh bởi sử dụng các thông tin hiệu quả tạo ra môi trường thân thiện giữa và tiếp cận người bệnh giúp tăng cường hiệu quả trong công tác chăm sóc và điều trị. “Chúng tôi cảm nhận bệnh viện là một môi trường làm việc lành mạnh, chuyên nghiệp, những đồng nghiệp thân thiện..., lãnh đạo khoa thì quan tâm, hỗ trợ điều dưỡng trong công tác chuyên môn và đời sống cá nhân.” (TLN-KTVDS3).

Quản lý nguồn nhân lực: Các yếu tố cấu trúc tổ chức bộ máy; Vị trí việc làm, phân công nhiệm vụ; Kế hoạch nhân sự đều chưa tích cực: “Trung tâm chúng tôi hiện chưa có giám đốc, trưởng phòng kế hoạch nghiệp vụ, tổ chức, tài chính,

điều dưỡng, trưởng khoa- điều dưỡng trưởng khoa hồi sức, trưởng- phó khoa khám bệnh, trưởng khoa cận lâm sàng, trưởng khoa- điều dưỡng hộ sinh trưởng khoa sản, trưởng khoa ngoại, thiếu rất nhiều vị trí người đứng đầu.” (TLN-BS1).

“Có một số vị trí tuyển dụng biên chế là hành chính nhân sự nhưng công việc thực sự là văn thư, tuyển dụng bảo vệ thì lại làm IT, tuyển dụng hộ lý thì lại làm phụ bác sĩ CLS...chúng tôi thật khó nghĩ.” (TLN – ĐD2).

“Hiện tại cơ quan chúng tôi hay bị động trước cơ quan bảo hiểm như: khi triển khai siêu âm tim điều động BS CKI của Hồi sức có chứng chỉ siêu âm tim làm siêu âm tim, luân chuyển BS khoa Nhiễm lên làm công tác khám chữa bệnh tại khoa Hồi sức dẫn đến không có BS cho chỉ định được siêu âm tim; không có BS chuyên khoa hồi sức để xếp giường hồi sức. Nên đều bị cơ quan bảo hiểm không thanh toán giường hồi sức và cận lâm sàng siêu âm tim vì không đúng quy định trong công tác khám chữa bệnh.” (TLN-KTVDS3).

Yếu tố tích cực từ kết quả nghiên cứu đến từ: Tự chủ công việc; Trao quyền, ủy quyền:

“Khoa tôi có phân công công việc cụ thể cho từng nhân viên để thực hiện, lãnh đạo khoa khuyến khích nhân viên tự quyết định, tự thực hiện, tuy nhiên phải báo cáo kết quả công việc và phải có giám sát.” (PVS - LĐKB5).

Nhìn chung có thể thấy các yếu tố ảnh hưởng tích cực là: Quy định của Đảng và Nhà nước, trang thiết bị, tương tác, quan hệ đồng nghiệp, văn hóa bệnh viện, hỗ trợ chuyên môn, trao quyền, ủy quyền và yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực bao gồm: Lương, cấu trúc bộ máy, vị trí việc làm, phân công nhiệm vụ, kế hoạch nhân sự, đào tạo phát triển, giám sát công việc, sự ghi nhận, khen thưởng, kỷ luật, cơ hội thăng tiến đến nguồn nhân lực tại địa bàn nghiên cứu.

BÀN LUẬN

Thực trạng nguồn nhân lực của các khoa phòng bệnh viện thuộc TTYT An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021-2023

Số lượng nguồn nhân lực: Khi ứng dụng Thông tư 03/2023/TT-BYT vào địa bàn nghiên cứu nhận thấy phân bổ giường bệnh giữa các khoa lâm sàng chưa phù hợp, số lượng người cần thiết để làm việc với thực tế là cần bổ sung 25 nhân lực (6). Phù hợp với nghiên cứu của tác giả Lê Hữu Đoàn cho thấy thiếu biên chế đang là vấn đề phổ biến tại TTYT thành phố Nha Trang đang phải đối diện, đặc biệt là nhân lực điều dưỡng và nhóm chuyên môn dùng chung (7).

Cơ cấu nguồn nhân lực: Về chức danh nghề nghiệp chưa đạt định mức gồm nhóm: ĐD, HS, KTV là 48,5% (2023), trong khi đó các nhóm khác đều đạt trong giới hạn hoặc vượt định mức (8). Kết quả này gần tương đồng nghiên cứu tại TTYT Quận 12 cho thấy tỷ lệ chức danh khác và chức danh dùng chung hiện đang cao hơn Thông tư 03 nhiều nhất ở vị trí kế toán (9). Về chuyên môn: Tỷ lệ tăng nhanh, nhiều ở trình độ đại học chủ yếu là từ điều dưỡng trung cấp học nâng cấp tương đồng với nghiên cứu tại TTYT thành phố Nha Trang cho thấy nguồn nhân lực xu hướng tăng mạnh chủ yếu cán bộ điều dưỡng có trình độ đại học từ 23% lên 38,8% (7).

Chất lượng nguồn nhân lực: Chức danh chuyên môn bác sĩ trình độ sau đại học tỷ lệ 8,5% (2023), CKII và tiến sĩ bác sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y trình độ sau đại học là chưa có. Chất lượng về trình độ chuyên môn là chưa đạt tiêu chuẩn xếp hạng theo kế hoạch đề ra (10).

Một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại các khoa phòng bệnh viện thuộc Trung tâm Y tế thị xã An Khê, tỉnh Gia Lai, giai đoạn 2021 – 2023

Yếu tố ảnh hưởng tích cực: Chính sách Đảng và nhà nước được ban hành cụ thể và khá đầy đủ. Trang thiết bị; Tương tác; Quan hệ đồng nghiệp; Văn hóa bệnh viện là yếu tố tích cực ảnh hưởng đến nguồn nhân lực. Nghiên cứu tại TTYT huyện Thanh Ba (2022) cho kết quả mỗi

quan hệ đồng nghiệp là rất quan trọng vì ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc người bệnh, hiệu quả công việc, động lực làm việc (11).

Yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực: Thu nhập chính là từ lương, mức thu nhập tăng cho nhân viên y tế là không có trong khi nhu cầu đời sống xã hội ngày càng nhiều chi phí đây cũng là điểm tương đồng ở các nghiên cứu cho kết quả đại đa số thu nhập ngành y tế là rất thấp không đủ để đảm bảo các nhu cầu cá nhân, mất cân bằng cuộc sống và sự hài lòng về lương có tỷ lệ 44,9% thấp nhất trong các lĩnh vực (12, 13); Cấu trúc bộ máy; Vị trí làm việc, phân công nhiệm vụ; Kế hoạch nhân sự chưa tốt vì chưa có người đứng đầu chỉ đạo, xây dựng các chiến lược và có trò cùng cố giá trị, khuyến khích. Nghiên cứu “Leadership Styles and Nurses’ Job Satisfaction. Results of a Systematic Review” của tác giả Specchia, M. L. (2021) cho kết quả nguồn nhân lực lãnh đạo là quan trọng nhất, đóng vai trò then chốt ảnh hưởng đến nguồn lực lao động, môi trường làm việc trong hệ thống y tế, 88% cho thấy mối tương quan đáng kể giữa phong cách lãnh đạo và sự hài lòng (14).

Tuyển dụng chưa có chính sách riêng về thu hút và giữ chân người tài; Đào tạo phát triển còn gặp nhiều khó khăn; Giám sát công việc; Đánh giá ghi nhận; Khen thưởng kỷ luật chưa đánh giá hiệu quả làm việc thật sự. Bên cạnh đó có thể thấy cơ sở vật chất tại các khoa phòng là một yếu tố chưa tích cực ảnh hưởng đến nguồn nhân lực, phù hợp với kết quả nghiên cứu của tác giả Hoàng Mai Linh (2019) tại TTYT huyện Thông Nông, Cao Bằng và tác giả Nguyễn Thị Xuân Thảo (2021) tại Bệnh viện Quận 4, Hồ Chí Minh về cơ sở vật chất điều tạo cảm giác cho nhân viên không thoải mái sau khi sáp nhập phòng làm việc thiếu, hạn chế và chật chội, mong muốn được làm việc ở môi trường có cơ sở hạ tầng được bảo đảm an toàn và đầy đủ (13, 15).

Nghiên cứu của chúng tôi còn một số hạn chế là chỉ giới hạn ở tại các khoa phòng bệnh viện nên chưa khái quát cho toàn bộ cán bộ viên chức người lao động tại TTYT. Đồng thời việc thu

thập thông tin từ nhân viên y tế có thể gặp sai số do sự hợp tác của họ vì nghiên cứu có tính chất nhạy cảm còn nhiều hạn chế. Và Thông tư 03/2023/TT-BYT mới ban hành nên chưa có nhiều nghiên cứu để nhóm tác giả so sánh.

KẾT LUẬN

Dựa trên Thông tư 03/2023/TT-BYT thì tại địa bàn nghiên cứu cần bổ sung 25 người lao động. Về cơ cấu nguồn nhân lực: Nhóm chức danh hỗ trợ là 13,3% (2023) vượt so với định mức; Nhóm chức danh điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y là 48,5% (2023) là chưa đạt so với định mức. Chất lượng nguồn nhân lực: Không có trình độ sơ cấp, trình độ sau đại học là 8,5% (2023), trình độ đại học là cao nhất 78,2 % (2023).

Yếu tố ảnh hưởng tích cực: Chính sách Đảng và nhà nước được ban hành cụ thể và khá đầy đủ; Trang thiết bị được cung cấp đầu tư hiện đại từ các cơ quan ban ngành; Tương tác; Văn hóa; Quan hệ đồng nghiệp; Hỗ trợ chuyên môn; Tự chủ công việc; Trao quyền, ủy quyền mối quan hệ với lãnh đạo, với nhân viên và giữa các nhân viên tốt.

Lương, cơ sở vật chất, quản lý nguồn nhân lực,... có ảnh hưởng chưa tích cực đến nguồn nhân lực đều xuất phát từ việc chưa có chiến lược trong việc phân công rõ ràng và hướng dẫn phát triển.

Khuyến nghị: Từ kết quả nghiên cứu chúng tôi đưa ra khuyến nghị: Chọn lựa và bổ nhiệm lãnh đạo đứng đầu có kinh nghiệm, đáng tin cậy đóng vai trò quan trọng trong việc ra quyết định, lập kế hoạch để hoàn thành mục tiêu đã được định hướng trong giai đoạn 2025 – 2030 và đồng thời sắp xếp nhân lực đảm bảo cơ cấu phù hợp giữa các phòng chức năng và các khoa lâm sàng nhằm xây dựng, triển khai hệ thống đánh giá và phát triển nguồn nhân lực dựa trên các văn bản hành chính Nhà nước ban hành đã có hiệu lực để đảm bảo sự phát triển bền vững.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả xin cảm ơn đến Trường đại học Y tế Công cộng, TTYT thị xã

An Khê đã tạo điều kiện hoàn thành nghiên cứu này. Đồng thời xin chân thành cảm ơn đến Quý Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển vì đã góp phần quan trọng trong việc việc chia sẻ và lan tỏa nghiên cứu của chúng tôi đến cộng đồng. Chúng tôi rất trân trọng cơ hội được hợp tác cùng Quý Tạp chí và hy vọng sẽ có thêm nhiều cơ hội làm việc cùng nhau trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. World Health Organization. Nhân lực ngành Y tế tại Việt Nam. <https://www.who.int/vietnam/vi/health-topics/health-workforce/health-workforce> Truy cập ngày 16 tháng 12 năm 2023.
2. Bộ Y tế. Báo cáo Quy hoạch mạng lưới cơ sở y tế thời kỳ 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2050. Năm 2022.
3. Grade M, Ghadimi M. [Human resources management and leadership in surgery]. Chirurğ. 2021;92(3):227-31.
4. Sở Y tế tỉnh Gia Lai. Thông báo 362/TB-SYT. Thông báo về việc tuyển dụng viên chức Bác sĩ vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập của ngành y tế. 2023.
5. UBND tỉnh Gia Lai, Sở Y tế. Thông báo 955/TB-SYT. Thông báo tuyển dụng viên chức ngành y tế tỉnh Gia Lai năm 2021. Ngày 12 tháng 4 năm 2021.
6. Sở Y tế Gia Lai. Kế hoạch số 514/ KHGB- TTYT. Kế hoạch giường nội trú năm 2024. TTYT Thị xã An Khê. Ngày 25 tháng 12 năm 2024.
7. Lê Hữu Đoàn. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại Trung tâm Y tế thành phố Nha Trang giai đoạn 2018-2022. [Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện]Hà Nội: Trường đại học Y tế công cộng. 2023.
8. Bộ Y tế. Thông tư số 03/2023/TT-BYT ngày 17/02/2023 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. Ngày 17 tháng 02 năm 2023.
9. Đinh Cao Cường. Nguồn nhân lực của Trung tâm Y tế Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2019-2022 và một số yếu tố ảnh hưởng [Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện]Hà Nội: Đại học y tế công cộng; 2023.
10. Bộ Y tế. Thông tư 06/ 2024/TT - BYT: Thông tư Quy định xếp hạng các đơn vị sự nghiệp y tế. Ngày 16 tháng 5 năm 2024.
11. Hoàng Huy Tùng. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng tại trung tâm Y tế

- huyện Thanh Ba tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2019-2022 [Luận văn chuyên khoa cấp II chuyên ngành tổ chức quản lý y tế]Hà Nội: Trường đại học Y tế công cộng, 2022.
12. Nguyen Duc Thanh, Hoang Cao Sa, Nguyen Thi Thanh Nhiem, Bui Thị Mỹ Anh. Job satisfaction of health workers at a Vietnamese University Hospital and its predicted factors: A cross-sectional study 04 April 2024 [Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hsr2.2026>].
 13. Nguyễn Thị Xuân Thảo. Thực trạng nguồn nhân lực giai đoạn 2019 - 2021 và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện quận 4, thành phố Hồ Chí Minh [Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện]Hà Nội: Trường đại học Y tế công cộng, 2022.
 14. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(4).
 15. Hoàng Mai Linh. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến duy trì nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Y tế huyện Thông Nông, tỉnh Cao Bằng năm 2019. [Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện]Hà Nội: Đại học y tế công cộng; 2019.

The current status of human resources and some influencing factors in departments of hospitals under An Khe health center, Gia Lai province, during the period 2021 - 2023

Nguyễn Thị Thảo¹, Nguyễn Duc Thanh²

¹An Khe Health Center, Gia Lai Province

²Hanoi University of Public Health

ABSTRACT

Objectives: Describe the current situation of human resources in the departments and hospital rooms of An Khe Town Health Center, Gia Lai Province, during in the period of 2021-2023. **Methods:** Cross-sectional research, combining quantitative and qualitative methods. **Main findings:** The hospital departments need to recruit 25 additional staff, the postgraduate qualification rate of 8.5% (2023) does not meet the requirements outlined in the prescribed documents. Factors that positively affect the current situation of human resources in the departments and hospital departments of An Khe Medical Center include: Party and State policies are promulgated specifically and quite completely. The equipment is provided with modern investment from agencies and departments. Interaction, workplace culture, colleague relationships. Professional support, Work autonomy, Empowerment, and positive relationships between leaders and employees, as well as among employees. Factors that have a negative impact include: The main income is from salaries, there is no increase in income for medical staff while the demand for social life is increasing along with costs. The structure of the apparatus, working positions, assignment of tasks, and personnel plans are inadequate because there is a lack of leaders at the head to direct, develop strategies, and have a role to reinforce values and encourage; Recruitment does not have its policy on attracting and retaining talents; Training and development still face many difficulties. Work supervision, Evaluation and recognition, and Discipline rewards have not come into effect. **Conclusion:** It is necessary to select and appoint an experienced and reliable head to play the role of decision-making, plan and arrange human resources to ensure that the structure is in line with the newly issued State documents.

Keywords: Human resources, influencing factors.